

## PARECER N.º 531/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 2379/FH/2018

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 03.09.2018, por correio eletrónico, da ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., ...especializada a desempenhar funções na ..., 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, em 08.08.2018, para prestar assistência inadiável e imprescindível às suas filhas menores, com 6 (seis) anos e 9 (nove) anos de idade, no horário entre as 08H30 e as 09H00 e saída entre as 17H30 e as 18H00, por um período de 2 anos, com início em 03/09/2018.

Sustenta o pedido no facto de ser viúva, com 2 (duas) filhas menores com as quais vive em comunhão de mesa e habitação, as quais necessitam do seu apoio, acompanhamento e assistência, em virtude de não dispor de qualquer retaguarda familiar para auxiliá-la a levar e buscar as crianças dentro dos horários de funcionamento dos diferentes estabelecimentos escolares frequentados pelas menores.

- 1.3. Em 22.08.2018, a entidade empregadora expediu carta registada, com aviso de receção, à trabalhadora e por esta recebida em 24.08.2018, notificando-a da intenção de recusa, comunicando-lhe o seguinte:

“(…)

*Em resposta à carta acima referenciada, recebida a 08/08/2018, a qual nos mereceu a melhor atenção, vimos pela presente informar a nossa intenção de recusar o pedido de V/Exa. (de trabalhar em regime de trabalho flexível, com horário de entrada entre as 08h30 e as 09h00 e saída entre as 17h30 e 18h00, por um período de 2 anos, com início em 03/09/2018), uma vez que as funções e o posto de trabalho que V/Exa irá ocupar na ... a partir de 03/09/2018 (no contexto explicado na n/comunicação de 24/07/2018) não consentem qualquer flexibilização de horário, tendo em conta a estrutura de turnos da empresa.*

*A empresa é uma ... que funciona num sistema de horários de laboração contínua e encadeados, os quais se encontram organizados da seguinte forma:*

- 1.º turno fixo (das 06h00 às 14h30, de 2.ª a 6.ª)*
- 2.º turno fixo (das 14h30 às 23h00, de 2.ª a 6.ª)*
- 3.º turno fixo (das 22h30 às 7h00, de 2.ª a Sábado)*
- 3.º turno parcial (das 23h00 às 6h00, de 2.ª a 5.ª e das 23h00 às 08h30 na 6.ª)*
- 4.º turno parcial (das 23h00 às 6h00, de 2.ª a 4.ª e das 06h00 às 15h30 no Sábado e Domingo)*
- 5.º turno parcial (das 23h00 às 6h00, de 5.ª a Domingo)*
- Laboração contínua (4 turnos sujeitos a uma escala rotativa nas 52 semanas do ano)*

*Na elaboração dos referidos turnos (laboração contínua e encadeados) a empresa teve em consideração a necessidade de implementar um*

*sistema de horários/turnos que lhe permitisse assegurar, de forma continuada, o funcionamento da ..., o que conseguiu, respeitando os limites dos períodos normais de trabalho diário e semanal e os dias de descanso dos trabalhadores.*

*Ora o horário flexível solicitado por V/Exa. não é enquadrável em nenhum dos turnos existentes na produção, sendo que o funcionamento rotativo e encadeado dos mesmos não é compatível com a implementação de horários flexíveis como o requerido por V/Exa., sob pena de se comprometer o funcionamento da produção e da própria empresa, conforme já aliás reconhecido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), no âmbito de anteriores pedidos de horário flexível de outros trabalhadores da empresa.*

*A implementação do horário pretendido por V/Exa. obrigaria desde logo a empresa a contratar um novo trabalhador (para assegurar o trabalho de V/Exa. durante os seus períodos de ausência), o que se revela de todo inviável e incomportável, face aos custos inerentes.*

*Nessa medida, qualquer alteração ao horário de trabalho de V/Exa. (1º turno) teria sempre de se circunscrever à eventual transferência para um dos restantes turnos, acima identificados, sem prejuízo, evidentemente, da verificação prévia dos pressupostos que permitiriam tal medida.*

*Face ao exposto, e no presente contexto, não é possível à ..., por razões objetivas e atendíveis, satisfazer o pedido de V/Exa., pelo que não nos resta alternativa senão comunicar a nossa intenção de o recusar.”.*

- 1.4.** A trabalhadora requerente apresentou, em 03.09.2018, apreciação à intenção de recusa, com o seguinte teor:

*“(..)*

*Em resposta á carta acima referida, cuja, só tive conhecimento no dia 31/08/2018, por me encontrar de férias, tendo sido a mesma rececionada*

*por um vizinho. Venho por este meio apresentar a minha apreciação sobre o assunto.*

*1º- Na V. resposta V. exas. esqueceram-se de mencionar o horário Normal (07H30/16H30) e o Flexível ou Escritório (08H30/17H30), horários esses que contemplam trabalhadores com a minha categoria profissional (...).*

*2º- Nas ..., também é possível praticar o horário por mim pretendido uma vez que a empresa tem trabalhadoras lactantes e nem por isso tem necessidade de contratar alguém para as substituir, o mesmo é feito pelas trabalhadoras versáteis cuja função principal é ocupar os lugares das ausências a tempo parcial das ....*

*3º- Lembro também que na logística existem trabalhadores a cumprir o horário Normal, sendo a categoria profissional equiparada à minha, além disso existem trabalhadores na logística com a categoria de ....*

*Face ao exposto, e na V. persistência na recusa, só posso concluir que não é inviável nem incomportável, mas sim má vontade na resolução do meu grave problema, que é como v. Exas. bem sabem, ou seja, um horário compatível com a minha vida familiar, (única progenitora de duas filhas menores de 12 anos)."*

- 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 03.09.2018, 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.

---

<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)

- 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 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/a 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>

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

---

<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, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

Trabalho não é um horário flexível em sentido restrito ou literal mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.

- 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, 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 autorização para trabalhar em regime de horário flexível, com entrada entre as 08H30 e as 09H00 e saída entre as 17H30 e as 18H00, por um período de 2 anos, com início em 03.09.2018.**
- 2.31.** A requerente sustenta o pedido no facto de ser viúva, com 2 (duas) filhas menores com as quais vive em comunhão de mesa e habitação, as quais necessitam do seu apoio, acompanhamento e assistência, em virtude de não dispor de qualquer retaguarda familiar para auxiliá-la a levar e

buscar as crianças, dentro dos horários de funcionamento, dos diferentes estabelecimentos escolares frequentados pelas menores.

- 2.30.** No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora fundamenta a decisão argumentando que as funções e o posto de trabalho que a trabalhadora ocupa na ... não consentem qualquer flexibilização de horário por se encontrarem estruturados num horário por turnos, encadeados entre si, em laboração contínua, que lhe permite assegurar de forma continuada o funcionamento da ... e respeitar os limites dos períodos normais de trabalho diário e semanal, bem como, assim, os dias de descanso dos trabalhadores.
- 2.31.** A requerida afirma que o horário solicitado não é enquadrável em nenhum dos turnos existentes na ... e reitera que o seu funcionamento rotativo e encadeado é incompatível com a implementação de horários flexíveis, sob pena de ficar comprometida a produção e o funcionamento da própria empresa, o que só seria ultrapassável recorrendo à contratação de outro/a trabalhador/a com a finalidade de assegurar os períodos de ausência da requerente, o que seria economicamente inoportável.
- 2.32.** A entidade empregadora esclareceu que a empresa é uma ... que funciona num sistema de laboração contínua (4 turnos sujeitos a uma escala rotativa nas 52 semanas do ano), com os seguintes horários:
- 1. ° turno fixo (das 06h00 às 14h30, de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup>); 2. ° turno fixo (das 14h30 às 23h00, de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup>); 3. ° turno fixo (das 22h30 às 7h00, de 2.<sup>a</sup> a Sábado);
  - 3. ° turno parcial (das 23h00 às 6h00, de 2.<sup>a</sup> a 5 e das 23h00 às 08h30 na 6);
  - 4. ° turno parcial (das 23h00 às 6h00, de 2 a 4 e das 06h00 às 15h30 no Sábado e Domingo);
  - 5. ° turno parcial (das 23h00 às 6h00, de 5.<sup>a</sup> a Domingo).

**2.33.** Analisados os fundamentos da intenção de recusa e os horários fornecidos, concluiu-se existir discrepância entre os horários indicados, 1.º, 2.º e 3.º “turnos fixos” e 3.º, 4.º e 5.º “turnos parciais” e a afirmação de que existem “4 turnos sujeitos a uma escala rotativa nas 52 semanas do ano”. Acresce que os horários são os da ..., mostrando-se, por esse motivo, necessário saber se coincidem com os horários praticados na ... onde a trabalhadora requerente exerce a sua atividade laboral.

**2.34.** No pedido de horário flexível a trabalhadora declara que “ficou profundamente indignada “com a comunicação da entidade empregadora de alteração do horário de trabalho que vinha praticando, das 8:30h às 17:30h, horário que lhe permitia conciliar a vida pessoal com a vida profissional.

**2.35.** A trabalhadora vem responder à intenção de recusa, em 03.09.2018, e contesta a intenção de recusa apresentando para o efeito 3 argumentos:

1.ª) faltou mencionar o **horário Normal** (07H30/16H30) e o **Flexível ou Escritório** (08H30/17H30), horários esses que contemplam trabalhadores com a categoria profissional da requerente (...).

2.ª) nas ... é possível praticar o horário pretendido sem necessidade de contratar alguém para substituir a trabalhadora, pois quando é necessário colmatar períodos a descoberto resultantes de horários reduzidos por motivo de dispensa de amamentação, o mesmo é feito pelas trabalhadoras versáteis cuja função principal é ocupar os lugares das ausências a tempo parcial das ....

3.ª) na logística existem trabalhadores a cumprir o **horário Normal**, sendo a categoria profissional equiparada à detida pela trabalhadora, além



disso existem trabalhadores na logística com a categoria de ....

- 2.36.** Assim, para efeitos de apuramento da real e concreta organização horária do local de trabalho da requerente naquela empresa, designadamente na ..., não esclarece a entidade empregadora quais os horários ali praticados, com indicação dos períodos de trabalho e dos períodos de descanso.
- 2.37.** A trabalhadora contrapõe à argumentação do empregador, subjacente à intenção de recusa, que existem trabalhadoras cuja função principal consiste em ocupar os lugares das ausências a tempo parcial das ... e acrescenta que a entidade empregadora não informou da existência dos horários que decorrem nos períodos entre as 7:30 e as 16:30h e as 8:30 e as 17:30, os quais são praticados por trabalhadores com a mesma categoria profissional da requerente.
- 2.38.** É, ainda, referido pela trabalhadora que na logística existem trabalhadores/as a cumprir o *horário Normal* (07H30/16H30), dos/as quais uns/umas têm categoria profissional equiparada à sua e outros/as detêm a mesma categoria de operador/a especializado/a.
- 2.39.** Analisados o pedido, os fundamentos da intenção de recusa e a apreciação da trabalhadora, conclui-se que o horário pedido entre as 8:30h e as 19:00h e saída entre as 17:30h e as 18:00h, corresponde ao horário que já vem sendo praticado pela trabalhadora, e, também, existem horários que decorrem nos períodos entre as 7:30 e as 16:30h e as 8:30 e as 17:30, praticados por trabalhadores com a mesma categoria profissional da requerente.
- 2.40.** 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.

2.41. Elucide-se que o **conceito de horário flexível** previsto no artigo 56.º, do Código do Trabalho, reitera-se a posição explanada nos pontos **2.22** a **2.29**. e remete-se 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).

2.42. 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

---

4

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

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).

2.43. 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.

2.44. 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:

- 3.1.** 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 ..., para trabalhar em regime de horário flexível, com entrada entre as 08H30 e as 09H00 e saída entre as 17H30 e as 18H00, por um período de 2 anos, com início em 03.09.2018.
- 3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 19 DE SETEMBRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA.**