

**PARECER N.º 320/CITE/2019**

**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 2087/FH/2019

**I – OBJETO**

- 1.1. A CITE recebeu em 21.05.2019, por correio eletrónico, do ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., assistente operacional, a exercer funções ..., 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. No seu pedido de horário flexível, de 23.04.2019, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - A requerente é mãe de dois filhos menores, que consigo em comunhão de mesa e habitação.
  - Após o nascimento do seu filho mais novo e até à data atual, a requerente exerceu funções com dispensa para amamentação, nos termos do artigo 47.º do Código do Trabalho.
  - O filho mais velho, de quatro anos de idade, frequenta o Jardim de Infância, com horário compreendido entre as 09h:00 e as 15h:30, frequentando ainda a componente de apoio à família nos períodos entre as 7h:30 e as 9h:00 e as 15h:30 e as 17h:00, e o filho mais novo, de

11 meses de idade, está ao cuidado de ama no período entre as 7h:30 e as 18h:00, sendo que esta só presta serviço aos dias úteis.

- O pai das crianças encontra-se a trabalhar fora do país, impossibilitado de prestar assistência aos menores, e a requerente não tem suporte familiar.
- Atendendo a que o 1.º turno do serviço, com o horário das 08h:00 às 16h:00 permite à requerente cuidar, guardar e acompanhar os seus filhos, é este horário que pretende que lhe seja fixado semanalmente, de segunda a sexta-feira, perfazendo as 35 horas semanais, até que o seu filho mais novo complete 12 anos de idade.

**1.3.** Em 15.05.2019, a entidade empregadora notificou por e-mail a trabalhadora da intenção de recusa, comunicando-lhe a decisão do Senhor Vogal Executivo daquele ..., com base nos fundamentos seguintes:

- A equipa do ... é constituída por 22 assistentes operacionais (AO).
- Considerando que o serviço é, à data, constituído por 40 ..., para assegurar o normal funcionamento a escala de serviço para a cobertura das 24 horas é prevista a elaboração do horário mensal da seguinte forma: 2 AO no turno da noite, 5 AO no turno da manhã e 3 AO no turno da tarde.
- Atualmente a equipa tem as seguintes indisponibilidades/constrangimentos na elaboração de horários:
  - a) 2 AO com flexibilidade de horário ao abrigo dos artigos 56.º do Código de Trabalho;
  - b) 1 AO com flexibilidade de horário ao abrigo do Artigo 47.º do Código de Trabalho;
  - c) 6 AO com recomendação do ... para a não realização de trabalho noturno.

- Com estes constrangimentos, apesar de todos/as os/as trabalhadores/as fazerem mais horas, não se consegue elaborar o horário de forma a manter o normal funcionamento do serviço, ficando por assegurar 4 turnos da noite, 4 turnos da manhã aos fim-de-semana e feriados e 4 tardes mensalmente.
- Face aos constrangimentos de recursos existentes no Departamento e no ..., só é possível conceder o pedido de flexibilidade de horário apenas distribuindo os turnos em falta na elaboração do horário, de forma equitativa, de segunda a domingo das 08:00h às 16:00h, pelos colaboradores em colisão de direitos, de forma a não colocar em causa o funcionamento do serviço, sendo negociado atempadamente com a trabalhadora.
- Face ao exposto, propõe-se o seu deferimento nos seguintes termos: das 08h00 às 16h00, de segunda a domingo, com as condicionantes acima mencionadas.
- Mais se informa, que caso o serviço se veja impossibilitado de garantir o seu normal funcionamento, o requerente poderá vir a ter de realizar horários, fora do período de horário ora proposto.

**1.4.** A trabalhadora requerente apresentou apreciação à intenção de recusa, datada de 16.05.2019, considerando que houve lugar a deferimento parcial do pedido, solicitando assim a remessa do processo à CITE nos termos legais.

**1.5.** Em sede de instrução foi solicitado à entidade empregadora a remessa dos mapas de horários de trabalho/turnos praticados no serviço em questão relativos aos três últimos meses, tendo os mesmos sido remetidos tempestivamente.

**1.6.** Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em

02.05.2019, por correio eletrónico.

- 1.7. 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”:

*“ (...) d) 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

---

<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)

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 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/A 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 – cf. 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 a solicitação, 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.** Assim, entende-se 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.** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar às/aos 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)].

---

<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)

- 2.26.** Atenda-se a 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 ser realizado um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, na medida em que naquele tipo de horário, o/a trabalhador/a poderia 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.
- 2.27.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a 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.
- 2.28.** No caso em análise, a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime de trabalho em horário flexível, das 08:00h às 16:00h, de segunda a sexta-feira, para prestar assistência aos seus filhos menores, até que o seu filho mais novo complete os doze (12) anos de idade.
- 2.29.** No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora fundamenta a decisão de recusa no facto da equipa de Assistentes Operacionais (AO) do ... ser constituída por 22 AO, sendo que, para

assegurar o normal funcionamento das escalas de serviço são necessários 2 AO no turno da noite, 5 AO no turno da manhã e 3 AO no turno da tarde, e existirem 2 AO com flexibilidade de horário, 1 AO a gozar de despensa para amamentação ou aleitação e 6 AO com recomendação do serviço de ... para a não realização de trabalho noturno.

**2.30.** Alegando que face a estes constrangimentos não se consegue elaborar o horário de forma a manter o normal funcionamento do serviço, ficando por assegurar 4 turnos da noite, 4 turnos da manhã aos fins de semana e feriados e 4 tardes mensalmente, só sendo possível conceder o pedido de flexibilidade de horário “apenas distribuindo os turnos em falta na elaboração do horário, de forma equitativa, de segunda a domingo, das 08h:00 às 16h:00, pelos trabalhadores/as em colisão de direitos”.

**2.31.** Quanto ao pedido de horário flexível propriamente dito, a entidade empregadora propõe o seu deferimento nos seguintes termos: “das 08h:00 às 16h00, de segunda a domingo, com as condicionantes acima mencionadas pelo superior hierárquico”.

**2.32.** Mais refere que, “caso o serviço se veja impossibilitado de garantir o seu normal funcionamento, o requerente poderá vir a ter de realizar horários fora do período de horário ora proposto”.

2.33. A trabalhadora na resposta à intenção de recusa considerou que havendo lugar a deferimento parcial do seu pedido, o processo devia ser remetido á CITE para emissão de parecer.

2.34. Posto isto, analisemos.

2.35. Da análise dos mapas de turnos do serviço onde labora a requerente, juntos ao processo, constata-se existirem vários/as trabalhadores/as gozando de horários específicos por motivos de parentalidade e outros.

2.36. A propósito da existência de outros trabalhadores ao serviço da mesma entidade empregadora com regime de horário flexível, a CITE tem defendido em diversos pareceres que se tratando de um direito atribuído indiscriminadamente a todos os trabalhadores no âmbito da parentalidade, em matéria de conciliação, e desde que reunidos os requisitos legais, não poderá ser condicionado a número máximo de pedidos nem se fazer depender o seu exercício de limites temporais não contemplados pelo legislador. 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.”.*

**2.37.** Importa, ainda, referir que quanto à colisão de direitos, designadamente 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).

**2.38.** Neste sentido, o horário indicado pela trabalhadora deve ser respeitado, e naturalmente, em caso de colisão de direitos, nos termos previstos no artigo 335.º do Código Civil, para que todos produzam igualmente efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impõe-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço para todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.<sup>[1]</sup>

---

[1] Neste sentido veja-se 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)

**2.39.** De referir que a entidade empregadora, no âmbito do seu poder de direção e com respeito pelos direitos dos/as trabalhadores/as, mormente o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, pode regular os horários de trabalho das suas equipas, de modo a atingir a confluência de interesses entre as necessidades de funcionamento do serviço e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar dos seus recursos humanos.

**2.40.** Quanto à possibilidade do direito da trabalhadora, aqui requerente, colidir com os direitos dos doentes, é uma questão a analisar com ponderação, em atenção à natureza dos direitos em causa, recorrendo a critérios de razoabilidade e bom senso, contudo, no caso em apreço, tal argumento não colhe enquanto fundamento de recusa do pedido de horário flexível que apenas poderá ser negado com base em exigências imperiosas do funcionamento da empresa/serviço ou na impossibilidade de substituir o trabalhador/a se este/a for indispensável.

**2.41.** Vem a entidade empregadora alegar razões imperiosas de serviço, que sustenta no elevado número de pedidos de horário por motivos de parentalidade e por recomendação do serviço de ... versus insuficiência de efetivos para os lugares a prover, o que gera dificuldades na realização de escalas de serviço de 4 turnos da noite, 4 turnos da manhã aos fins de semana e feriados e 4 tardes mensalmente.

**2.42.** Ora, como refere a entidade empregadora, as questões relacionadas



com o preenchimento dos postos de trabalho necessários ao funcionamento equilibrado e eficiente e que, paulatinamente, têm vindo a refletir-se numa diminuição dos serviços prestados, reportam-se à esfera de competência da tutela, pelo que esta não é a sede própria para proceder à sua avaliação.

**2.43.** É missão desta Comissão colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

**2.44.** À CITE cabe-lhe, no âmbito das suas atribuições legais, conhecer e aferir da existência de factos concretos, que, inequivocamente, na situação em apreço, se revelem impeditivos da atribuição do regime de horário flexível com base na existência de razões imperiosas de serviço e/ou na indispensabilidade da trabalhadora que determine a impossibilidade da sua substituição.

**2.45.** Nestes termos, era imprescindível que o/a empregador/a demonstrasse, inequívoca e objetivamente, porque motivo ou motivos, nesta situação concreta, não se revela possível atribuir o horário solicitado, designadamente porque razão a trabalhadora não pode continuar a realizar apenas o turno identificados como “MA”, das 08:00h às 16 h:00, com dispensa de prestação de trabalho, adicionalmente, aos fins de semana, quando se constata, da leitura e análise das escalas de serviço relativas aos meses em apreço (fevereiro, março e abril de 2019), que a trabalhadora tem vindo a realizar esse mesmo turno, por via de regra, exceção feita aos fins de semana.

- 2.46.** Faltou demonstrar de que forma a atribuição do horário pretendido pela trabalhadora com responsabilidades familiares impedirá o eficaz funcionamento do serviço em referência, designadamente, quais os constrangimentos daí resultantes e as consequências dos mesmos, que levem a concluir pela probabilidade de existência de sérias perturbações, ou mesmo de inoperacionalidade.
- 2.29.** Efetivamente, do confronto do pedido com os mapas de serviço em vigor no período de referência, conclui-se que o horário se apresenta compatível com a organização e gestão de recursos humanos existentes (22 assistentes operacionais, dos quais 2 gozam de flexibilidade de horário e 1 de dispensa para amamentação ou aleitação), não resultando demonstrado, factual e objetivamente, a existência dos períodos por assegurar.
- 2.30.** A trabalhadora está obrigada à prestação de 35 horas semanais, carga horária com correspondência no pedido apresentado (8 horas/dia).
- 2.31.** Do exame dos elementos do presente processo resultam assim não demonstradas as exigências imperiosas de funcionamento da empresa (*máxime*, serviço), na medida em que não foram aduzidos factos inequívocos que permitam estabelecer um nexo causal entre a autorização do horário flexível solicitado pela requerente e a impossibilidade do funcionamento do serviço onde trabalha.
- 2.50.** Naturalmente, reafirma-se que, provada a existência de colisão de direitos nos termos previstos no artigo 335.º do Código Civil, para que

todos produzam igualmente efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impõe-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço para todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.<sup>[1]</sup>

- 2.51.** As entidades empregadoras no âmbito dos seus poderes de direção e com respeito pelos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras, mormente o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, podem regular os horários de trabalho das suas equipas, de modo a atingir a confluência de interesses entre as necessidades de funcionamento do serviço e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar dos recursos humanos disponíveis.

### **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 ... .
- 3.2.** O/A empregador/a 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

---

[ <sup>1)</sup> Neste sentido veja-se 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)

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 18 DE JUNHO DE 2019, COM O VOTO CONTRA DAS/OS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA.**