

## PARECER N.º 670/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 4722/FH/2018

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 26.09.2019, por correio registado, com aviso de receção, do ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., Assistente Operacional a exercer funções Unidade 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, foi rejeccionado pela entidade empregadora em 11.10.2019, **solicita trabalhar no período diário entre 8:30h-16:00h ou 9:00h-16:30h, de segunda a sexta-feira**, (horários estes que já contemplam uma pausa de 30 minutos para almoço, em horário favorável ao serviço), para efeitos de conciliação da vida pessoal com a sua atividade profissional, esclarecendo que necessita de acompanhar o seu filho menor com 4 (quatro) meses de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.
- 1.3. Para o efeito, informa que marido, ..., trabalha por turnos rotativos com horários diversificados, incluindo turnos de fins de semana e feriados, e

não têm a quem recorrer para tomar conta da criança fora do horário da ama e muito menos aos fins de semana e feriados. A impossibilidade de recorrer a ajuda de terceiros, deve-se ao facto de os avós maternos se encontrarem a lutar contra doenças oncológicas e os avós paternos residem a muitos quilómetros de distancia.

- 1.4. Em 29.10.2019, a entidade empregadora notificou a trabalhadora, por correio eletrónico, da intenção de recusa, comunicando-lhe a decisão do Administrador Hospitalar, que se pronunciou pela recusa do mesmo nos termos e com os fundamentos que, de seguida, se reproduzem:

*“O horário pretendido pela AO (...), não é compatível com o normal funcionamento da Unidade de ....*

*Este serviço funciona 365 dias por ano, sendo necessário assegurar turnos de Manhã, Tarde e Fim-de-semana. O horário solicitado não permite assegurar esta tipologia de horário colidindo não só com atividade desenvolvida, mas também com a elaboração de um horário homogéneo e equilibrado para toda a equipa de Assistentes Operacionais.*

*A Unidade de ... tem uma dotação de 11 AO, sendo que atualmente existe uma ausência prolongada superiores a 90 dias.*

*Avaliando a possibilidade de transferência para um serviço com horário compatível com o solicitado, faz-se notar que o ... tem um número muito limitado de serviços com atividade laboral entre as 8:30 horas e as 16:30 horas, estando a sua dotação completa, sem necessidade de reforço das equipas. Por outro lado, os colaboradores afetos a estes serviços encontram-se na sua generalidade em situações com limitações clínicas ou em regime de horário flexível ao abrigo do artigo 56.º da Lei n.º 7/2009, não permitindo a mobilidade de profissionais entre estes serviços do ....*

*Em anexo, junta-se o horário da Unidade de ... relativamente ao mês de novembro de 2019 da colaboradora (...), realçando-se que caso seja atribuído o horário solicitado, ficam por assegurar 34 horas de trabalho diurno e 46 horas de trabalho de fim-de-semana. Apenas será possível assegurar estes turnos com recurso ao trabalho extraordinário e sobrecarga de trabalho para a restante equipa de AO, sem respeito pelo devido descanso dos trabalhadores da unidade.*

*Face ao exposto reiterasse a total impossibilidade de atribuir o horário solicitado, manifestando deste modo a devida intenção de recusa.”*

- 1.5. A trabalhadora requerente apresentou apreciação à intenção de recusa, datada de 30.10.2019 e rececionada em data não apurada por se encontrar rasurada, e de que se extraiu o seguinte:

*“(…)*

*Após leitura e análise da resposta referente ao pedido de flexibilidade de horário, considero que não existem argumentos que justifiquem a recusa do referido pedido, elaborado de forma a permitir conciliar a atividade profissional e a prestação de assistência inadiável e imprescindível ao meu filho atualmente com 5 meses de idade.*

*Um dos argumentos utilizados para a recusa do meu pedido prende-se com o facto do serviço funcionar 365 dias por ano, sendo necessário assegurar turnos de manhã, tarde e fim de semana, contando com a colaboração de 11 assistentes operacionais, estando de momento 10 no ativo...*

*Face ao exposto passo a referir que até janeiro de 2019, altura em que devido a complicações na gravidez fui forçada a ficar em casa, o ... sempre foi assegurado por 9 assistentes operacionais, tendo sido a equipa reforçada com mais 2 elementos de modo a permitir o normal funcionamento do serviço na minha ausência e na ausência de uma outra colega que ainda se encontra de atestado.*

*Estes 2 novos elementos, mesmo com o meu regresso ao trabalho continuam a fazer parte da equipa do ... passando o mesmo a ter, desde finais de setembro de 2019, 10 funcionários a desempenhar as funções até então desempenhadas por 9 funcionários.*

*Ora se 9 funcionários sempre conseguiram fazer com que o serviço funcionasse em pleno, o meu regresso ao trabalho vem reforçar a equipa, razão pela qual, tenha o horário que tiver o serviço encontra-se sempre assegurado.*

*No que diz respeito a horários é referido que “existe a necessidade de assegurar turnos de manhã, tarde e fim de semana”, algo que deveria ser traduzido em “existe a necessidade de assegurar o funcionamento do serviço de 2a a 6f das 8 às 20h e aos fins de semana das 9h as 20h”, uma vez que durante a semana o ... conta com turnos que incluem horários compreendidos entre as 8/14h; 9/18h;10/17h;14/20h, entre outros e não apenas horários de manhãs ou tardes e aos fins de semana os horários são mais alargados*

*permitindo a todos os funcionários uma folga, ou ao sábado ou ao domingo.*

*Face ao exposto e recordando que sugeri a atribuição de um horário compreendido entre as 8:30h e as 16:30h mas mostrei abertura para sugestões de horários mais favoráveis ao serviço, nunca me foi sugerido qualquer horário, sendo de ressaltar que o horário 10/17h ou neste caso 9:30/17h para contemplar a pausa para almoço, me permitiria entrar e sair a horas de deixar e ir buscar o meu filho à ama e assegurar o período de maior afluência de visitantes, permitindo-me cumprir a carga horária de 35h durante a semana e folgar aos fins de semanas e feriados.*

*Em relação ao horário de feriados e fins de semana, como referi no meu pedido inicial, não tenho forma de fazer estes turnos, uma vez que o marido ..., tem horários com turnos bastante diversificados que incluem trabalho ao fim de semana e não tenho retaguarda familiar nem local que receba o meu filho nestes dias Dito isto, e voltando a referir que o serviço sempre esteve assegurado na minha ausência do posto de trabalho, não considero que a impossibilidade de trabalhar aos feriados e fins de semana interfira com o bom funcionamento do serviço.*

*Para terminar a minha exposição e tendo em conta que, para fundamentar a recusa do pedido de horário flexível, anexaram o meu horário de trabalho para o mês de novembro, fundamentando que com atribuição de horário flexível "ficariam por assegurar 34h de trabalho diurno e 46h de trabalho ao fim de semana que se iriam traduzir em trabalho extraordinário e sobrecarga de trabalho para a restante equipa de assistentes operacionais", resta-me referir que não encontro fundamento para este argumento.*

*Tive o cuidado de verificar o horário de todos os colegas e de contabilizar também o meu e permitam-me referir que num mês em que deveria cumprir a carga horária de 140 horas,*

*cumprindo o horário estipulado, farei 16h a mais...*

*Não compreendo quais foram os critérios que permitiram chegar às 34h de trabalho diurno, uma vez que no ... não se realiza trabalho noturno, nem em que se basearam para referir as 46h de trabalho ao fim de semana, dado que todos os funcionários do ... têm direito a gozar uma folga ao fim de semana, ora 46 horas de trabalho ao fim de semana seria algo ilegal...*

*E de salientar também que tendo verificado os 3 últimos horários de serviço pude constatar que ao longo destes meses, grande parte dos funcionários cumpriu horário que não lhes permitiu completar a respetiva carga horária, e puderam também gozar de folgas extras, estando o serviço sempre assegurado.*

*Face ao exposto não encontro fundamento para ser referido que a minha alteração de*

*horário se iria traduzir em trabalho extraordinário e sobrecarga de trabalho para a restante equipa de assistentes operacionais, uma vez que caso seja aceite o meu pedido de horário flexível, conseguirei de 2 a 6f cumprir a minha carga horaria de 35h.  
Em relação aos fins de semana, estes sempre estiveram assegurados e não é por não poder fazer fins de semana que irei prejudicar os colegas, uma vez que todos continuarão a trabalhar apenas um dia por cada fim de semana, tal como faziam na minha ausência do posto de trabalho. (...)*

- 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 08.11.2019, por correio registado, com aviso de receção.

\*

- 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 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.

- 2.2. 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”.
- 2.3. 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.
- 2.4. 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*.

- 2.5. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).
- 2.6. 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”.

- 2.7. 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.
- 2.8. 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.*
- 2.9. 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

---

1

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)



em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

- 2.10.** 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.”*.
- 2.11.** 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.”*
- 2.12.** Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
- 2.13.** 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.

- 2.14. 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 – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).
- 2.15. 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.
- 2.16. 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.

**2.17.** 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.

**2.18.** 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.

**2.19.** 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”.

**2.20.** 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.

**2.21.** 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.

2.22. 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>

2.23. 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.

2.24. Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar às/aos trabalhadores/as condições de

---

2

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.

3

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

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)].

**2.25.** 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.

**2.26.** 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.

**2.27.** No caso em análise, a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora no sentido de lhe ser concedido regime de trabalho em horário flexível, para trabalhar no período diário entre 8:30h-16:00h ou 9:00h-16:30h, de segunda a sexta-feira, (horários estes que já contemplam uma pausa de 30 minutos para almoço, em horário favorável ao serviço), para efeitos de conciliação da vida pessoal com a sua atividade profissional, esclarecendo que necessita de acompanhar o seu filho menor com 4 (quatro) meses de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

**2.28.** Para o efeito, informa que marido, ..., trabalha por turnos rotativos com horários diversificados, incluindo turnos de fins de semana e feriados, e não têm a quem recorrer para tomar conta da criança fora do horário da ama e muito menos aos fins de semana e feriados. A impossibilidade de recorrer a ajuda de terceiros, deve-se ao facto de os avós maternos se encontrarem a lutar contra doenças oncológicas e os avós paternos residem a muitos quilómetros de distancia.

**2.29.** Na intenção de recusa, a entidade empregadora alega que o horário pretendido é incompatível com o horário de funcionamento do serviço ... da Unidade de .... onde a Requerente exerce funções de Assistente Operacional, por não permitir assegurar a tipologia de horário ali praticado, colidindo com a atividade desenvolvida e com a elaboração de um horário homogéneo e equilibrado para toda a equipa.

- 2.30.** A entidade empregadora concretiza o alegado explicando que o serviço tem uma dotação de 11 Assistentes Operacionais, um destes com ausência prolongada superior a 90 dias, e que aquele Centro Hospitalar em um número muito limitado de serviços com atividade laboral entre as 8:30h e as 16:30h, estando a sua dotação completa
- 2.31.** Avalia a possibilidade de transferência para um serviço com horário compatível com o solicitado, concluindo que o ... tem um número muito limitado de serviços com atividade laboral entre as 8:30 horas e as 16:30 horas, estando a sua dotação completa, e os colaboradores afetos a estes serviços encontram-se na sua generalidade em situações com limitações clínicas ou em regime de horário flexível ao abrigo do artigo 56.º, do Código do Trabalho.
- 2.32.** Pronuncia-se, ainda, relativamente ao horário da Unidade de ..., concretamente ao ..., reportado ao mês de Novembro de 2019, realçando que caso seja atribuído o horário solicitado, ficam por assegurar 34 horas de trabalho diurno e 46 horas de trabalho de fim-de-semana, pelo que, apenas será possível assegurar estes turnos com recurso ao trabalho extraordinário e sobrecarga de trabalho para a restante equipa de AO, sem respeito pelo devido descanso dos trabalhadores da unidade.
- 2.33.** A trabalhadora aprecia a intenção de recusa nos seguintes termos:

- Até janeiro de 2019, altura em que se ausentou por complicações na



gravidez, o serviço foi assegurado por 9 assistentes operacionais, tendo sido a equipa reforçada com mais 2 elementos que continuam a fazer parte da equipa do ..., passando o mesmo a ter, desde finais de setembro de 2019, 10 funcionários a desempenhar as funções até então desempenhadas por 9 funcionários;

- Existe a necessidade de assegurar o funcionamento do serviço de segunda a sexta-feira, das 8:00h às 20:00h, e aos fins de semana, das 9:00h as 20:00h”, uma vez que durante a semana o ... conta com turnos que incluem horários compreendidos entre as 8:00h/ 14:00h, 9:00h/ 18:00h, 10:00/ 17:00h, 14:00h/ 20:00h, entre outros, e não apenas horários de manhãs ou tardes, e aos fins de semana os horários são mais alargados permitindo a todos os funcionários uma folga, ao sábado ou domingo;

- Tendo em conta que, para fundamentar a recusa do pedido de horário flexível, o empregador anexou o horário de trabalho da Requerente para o mês de novembro, fundamentando que com atribuição de horário flexível “ficariam por assegurar 34h de trabalho diurno e 46h de trabalho ao fim de semana que se iriam traduzir em trabalho extraordinário e sobrecarga de trabalho para a restante equipa de assistentes operacionais”, questiona-se a trabalhadora sobre o fundamento para este argumento, afirmando que teve o cuidado de verificar o horário de todos os colegas e de contabilizar também o seu, concluindo que num mês em que deveria cumprir a carga horária de 140 horas, cumprindo o horário estipulado, realizará 16 horas a mais;

- Assevera não compreender quais foram os critérios que permitiram chegar às 34h de trabalho diurno, uma vez que no ... não se realiza trabalho noturno, nem em que se basearam para referir as 46h de

trabalho ao fim de semana, dado que todos os funcionários do ... têm direito a gozar uma folga ao fim de semana;

- Salaria que tendo verificado os 3 últimos horários de serviço constatou que grande parte dos funcionários cumpriu horários que não lhes permitiu completar a respetiva carga horaria, e gozaram de folgas extras, mantendo-se o serviço assegurado.

**2.34.** Apreciando,

**2.35.** 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.

**2.36.** A entidade empregadora admite que o horário solicitado se contém dentro do período de funcionamento do serviço.

**2.37.** Entende a entidade empregadora que o pedido de horário flexível não se compadece com a organização horária implementada naquele serviço de atendimento, posição da qual se discorda, por não fundamentada e capciosa, pois, a perfilhar semelhante entendimento a conciliação nunca passaria de uma possibilidade ou mera ficção jurídica.

2.38. 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).**

2.39. 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**

---

4

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

**imperiosos.**" (negrito e sublinhado nossos).

2.40. 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, discriminando-os positivamente.

2.41. Na argumentação aduzida pela entidade empregadora, refere-se que os colaboradores afetos aos serviços da Unidade de ... encontram-se, na sua generalidade, em situações com limitações clínicas ou em regime de horário flexível ao abrigo do artigo 56.º, do Código do Trabalho, não logrando identificar quantos se encontram em cada uma das situações descritas nem quais os serviços daquela Unidade a que se encontram alocados.

2.42. Argumenta o empregador que a autorizar o pedido ficariam por assegurar 34 horas de trabalho diurno e 46 horas de trabalho de fim-de-semana, pelo que, apenas seria possível assegurar estes turnos com recurso ao trabalho extraordinário e sobrecarga de trabalho para a restante equipa de AO, sem respeito pelo devido descanso dos trabalhadores da unidade.

**2.43.** Note-se que o argumento supra exposto não é alicerçado em qualquer facto, contudo é com alguma perplexidade que interpretamos o remate do empregador por não ser para nós perceptível de que modo a autorização de um horário flexível, que não comporta qualquer redução horária, poderá levar a que 34 horas semanais e 46 horas nos fins de semana fiquem a descoberto quando não se recorra ao trabalho suplementar, podendo, inclusive, obstar ao descanso dos restantes trabalhadores.

**2.44.** Informa-nos a trabalhadora que o serviço funciona de segunda a sexta-feira, das 8:00h às 20:00h, e aos fins de semana, das 9:00h as 20:00h”, uma vez que durante a semana o ... conta com turnos que incluem horários compreendidos entre as 8:00h/ 14:00h, 9:00h/ 18:00h, 10:00/ 17:00h, 14:00h/ 20:00h, entre outros, e não apenas horários de manhãs ou tardes, e aos fins de semana os horários são mais alargados permitindo a todos os funcionários uma folga, ao sábado ou domingo.

**2.45.** A entidade empregadora admite o horário que decorre no período entre as 8:30h e as 16:30h e não refuta a existência dos horários 8:30h/16:00h e 9:00h/16:30h.

**2.46.** A propósito da existência de profissionais no mesmo serviço em regime de horário flexível, tem a CITE defendido, em diversos pareceres, a impossibilidade de estabelecer quotas para o exercício de direitos por

motivo de parentalidade. 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.”.*

**2.47.** 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).

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

outros/as trabalhadores/as para os demais horários ou dias de semana, designadamente sábados, domingos e feriados, que determine a necessidade de recorrer ao trabalho suplementar.

2.49. Analisados o pedido, os fundamentos da intenção de recusa e a apreciação da trabalhadora, conclui-se que os horários propostos comportam uma amplitude horária de 35 horas semanais, a que a trabalhadora se encontra vinculada, permitindo, assim, à entidade empregadora a elaboração do horário de trabalho de acordo com a organização do serviço, podendo optar pelo horário 8:30h/ 16:00h ou 9:00h/16:30h.

2.50. Não se nos afigura existirem impedimentos legais ou contratuais que impeçam a realização do horário solicitado e dão-se por preenchidos os requisitos legais consignados nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho.

2.24. Pelo exposto, concluiu-se que a entidade empregadora não demonstra a existência de exigências imperiosas que fundamentem a intenção de recusa do pedido do trabalhador, uma vez que não apresenta factos que nos permitam estabelecer uma relação de causa/efeito que logre afetar o regular e eficiente funcionamento daquele serviço hospitalar.

### 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, entre as 8:30h/ 16:00h ou 9:00h/ 16:30h, de segunda a sexta-feira, excluindo fins de semana e feriados.
  
- 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 4 DE DEZEMBRO DE 2019, 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).**