

## PARECER N.º 225/CITE/2015

**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 589 – FH/2015

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Enfermeira.
- 1.2. Por requerimento recebido na entidade empregadora a 08.04.2015, a trabalhadora vem, ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, expor e requerer o seguinte:

*Eu, ..., portadora de cartão do cidadão ... a exercer a função de assistente operacional desde 02/01/2013, com o número mecanográfico ... no setor de ..., venho por meio desta solicitar a mudança de horário de trabalho, pelos motivos abaixo expostos:*

*-ter um filho menor, com 10 anos, a frequentar a Escola ...*

*- pelo facto de meu marido, ..., ter sido admitido no dia 20/03/2015, na empresa ..., com a modalidade de trabalho SEM TERMO, onde exerce as funções inerentes à categoria profissional de motorista internacional, ausentando-se por largos períodos de casa.*

- por não ter suporte familiar em Portugal (familiares no Brasil) para dar assistência de vida ao filho menor;

- por não possuir recursos financeiros suficientes que me permitam contratar alguém para tomar conta do meu filho, nos dias que a minha escala de trabalho seja além do horário escolar.

Ora, a minha situação económica familiar não permite que o meu marido possa recusar o emprego que a muito esforço conseguiu obter, pelo que fiquei como única responsável pelo cuidado do meu filho, não tendo a quem mais recorrer.

Pelo exposto e baseada na lei 7/2009 de 12 de fevereiro, com as devidas atualizações, e nos termos do disposto nos artigos 35.º, n.º 1, al. p) e 56.º, tem o trabalhador direitos que concretizem a proteção da parentalidade, desde logo, o direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o trabalhador escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho. Atentos os motivos supra, tenho necessidade imperiosa que o meu horário de trabalho seja fixado entre as 08.00 horas e as 18.00 horas, de segunda a sexta-feira.

Caso tal horário de trabalho não seja por V. Exas aceite, e eu não possa exercê-lo no setor em que trabalho atualmente, desde já adianto que me disponibilizo para ser deslocada para outro serviço que me permita fazer tal horário, desde que no ... no Departamento de ... em ..., pois de todo não é possível o meu deslocamento para ...,

..., 8 de abril de 2015

- 1.3. A resposta da entidade empregadora foi notificada à trabalhadora, enviada a 17.04.2015, nos seguintes termos:

*Assunto: Pedido de horário*

*Informamos V<sup>a</sup> Ex<sup>a</sup> que por deliberação de 15-4-2015, é intenção do Conselho de Administração Indeferir o pedido de alteração de Horário, com a fundamentação que consta na fotocópia anexa.*

*Mais se Informa que de acordo com art.º 57º, n.º 4 do Código do Trabalho tem 5 dias seguidos após a receção desta para se pronunciar sobre o assunto.*

*Com os melhores cumprimentos,*

*O Diretor dos Recursos Humanos,*

*Atualmente são inúmeros os pedidos de horários fixos diurnos pelos seguintes motivos: doença, assistência a familiares idosos e por filhos menores.*

*Até à data houve a oportunidade de contemplar algumas situações. Dado que o ... funciona 24h por dia e os horários são elaborados por turnos de modo a garantir a assistência dos doentes.*

*Perante tantos pedidos de horários fixos de 2<sup>a</sup> a 6<sup>a</sup> feira e se estes forem contemplados haverá serviços em que o turno da tarde e noite ficam sem assistentes operacionais.*

*Quanto a este pedido e pela análise dos horários de março e abril apenas tem dois turnos em cada mês que trabalha das 16-24 horas, os restantes turnos são de trabalho diurno sendo da sua maioria das 8 às 16horas e 2 das 12-20h, o que traduz praticamente em trabalho diurno.*

*Na atual situação é impossível satisfazer o seu pedido.*

- 1.4.** O teor das informações manuscritas, cujos documentos estão juntos ao processo de pedido de parecer prévio à CITE, em súmula, são no sentido de um indeferimento ao pedido.

1.5. A trabalhadora fez uma apreciação à recusa, nos seguintes termos:

Ex.mo Senhor Presidente:

Os meus cumprimentos.

Na qualidade de advogada da Senhora ..., que exerce funções de assistente operacional no ... desde 02/01/2013, sob o n.º mecanográfico ..., no setor ..., sou a expor o seguinte:

Foi a minha cliente notificada da V/ proposta de indeferimento do seu pedido de alteração de horário de trabalho, justificada pela impossibilidade de satisfação do pedido formulado por incompatibilidade com o serviço prestado pelo ..., correndo o risco de, atendendo mais pedidos de horários diurnos fixos, faltar a assistência operacional nos turnos da tarde e noite.

O motivo justificativo de tal proposta de decisão não pode proceder, uma vez que se trata de uma justificação vaga, sem concretização e sem qualquer ponderação factual da situação da serviço e da minha cliente.

Ademais, tal motivo não procede ainda por não corresponder à verdade.

Vejamos:

Analisando a tabela de horários dos Assistentes Operacionais no transato mês de janeiro/2014, constata-se que existiam 6 assistentes com horário fixo, maioritariamente diurno.

Ou seja, em inícios de 2014 o serviço comportava 6 pessoas em horário fixo e não colocou em causa o bom funcionamento do serviço.

Atualmente tal serviço tem apenas 1 trabalhador em horário fixo diurno — .... Pelo que o deferimento da pretensão da minha cliente não iria certamente colocar em causa o bom funcionamento do serviço, já que em 2014, com 6 pessoas a beneficiar de tal regime, não ficou em causa, não seria agora com 2 pessoas que iria ficar!

Termos em que a justificação dada não tem qualquer fundamento.

De salientar que a situação (6 pessoas em horário fixo) se manteve durante vários meses ao longo do ano de 2014, e era motivada por questões diversas, de doença, maternidade e assistência a filhos menores.

Inclusive, um dos casos é até uma situação bastante similar à da minha cliente, sendo que a situação desta é bastante mais premente.

É o caso da trabalhadora ... que tem usufruído de horário diurno fixo, justificado pelo facto de o cônjuge se encontrar fora do país e o casal ter 3 filhos menores, que assim ficaram apenas a seu cuidado.

Ora, neste caso, esta trabalhadora pode ainda contar com o apoio da sua família apoio que a minha cliente infelizmente não tem. Tanto ela como o marido são naturais do Brasil, residem em Portugal há apenas 5 anos, pelo que não gozam do suporte familiar/amigos que de outra maneira beneficiariam.

O filho menor, de 10 anos, conta apenas com a assistência da mãe, uma vez que, conforme foi oportunamente explicado, o pai encontra-se a trabalhar para uma empresa de transportes de longa distância, ficando semanas seguidas fora do país. Trata-se de situações idênticas, que deverão ser tratadas e decididas de forma idêntica, sob pena de se violarem direitos constitucionais e fundamentais da minha constituínte.

Na proposta de decisão é ainda referido que a minha cliente tem horários (de março/abril) com apenas 2 turnos das 16h às 24h em cada mês, sendo os restantes turno diurno, das 08h00 às 16h00 e das 12h00 às 20h00.

Certamente só por lapso se admite tal alegação. Pois como devem saber, a minha cliente fez apenas 2 turnos noturnos porque solicitou aos seus colegas alterações e substituições, contando com a sua boa vontade. Porém, tal situação é insustentável a longo prazo, com prejuízo do bem-estar e segurança do menor e causa até constrangimentos com os colegas de trabalho.

Atenta a situação económica do agregado familiar é incomportável a contratação de alguém para prestar assistência ao menor quando o horário de trabalho da minha cliente se prolongue para lá do horário escolar e do horário do ATL, que encerra às 19h00.

Quanto à pertinência da pretensão da minha cliente:

A Constituição da República Portuguesa, no seu art.º 68.º, n.º 2, bem como na Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código de Trabalho, no art.º 33.º, n.º 1 do, dispõe que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes. Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59.º, n.º 1, al. b) que “todos os trabalhadores ... têm direito .... à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”

Para execução destes direitos o Código do Trabalho, nos seus art.ºs 35.º, n.º 1, al. p) e 56.º consagra a proteção na parentalidade, que se concretiza através da atribuição do direito a um horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares e dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

Nos termos do artigo 127.º n.º 3 e do artigo 212.º n.º 2, al. b), do Código do Trabalho, e em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P. a entidade empregadora, na elaboração do horário de trabalho, deve proporcionar à trabalhadora requerente as condições que permitam a conciliação da sua vida profissional com a vida familiar.

Ou seja, a trabalhadora com filho menor de 10 anos a cargo tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

Tal como antes comunicado, a minha cliente pedia apenas para que lhe fosse fixado um horário de trabalho entre as 08h00 e as 20h00, de segunda a sexta-feira, encontrando-se inclusivamente na disponibilidade de ser deslocada para outro serviço, compatível com as suas habilitações, desde que no Hospital ... ou no Departamento de ..., por lhe ser de todo impossível deslocar se diariamente para ...

O artigo 36.º, no seu n.º 5 termina por esclarecer que constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º1.

No Parecer n.º 122/CITE/2014 dado pela CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego "..., apesar de, no nosso entendimento, ser do âmbito de competências da entidade patronal, decidir sobre a organização de empresa, incluindo regime de turnos, que melhor serve os seus interesses e os da produção, isso não implica, necessariamente, que não possa haver adaptações do horário da prestação do trabalho de trabalhadores dentro do regime dum turno, de forma que lhe sejam garantidas condições para o exercício do direito à conciliação da vida laboral com a vida familiar."

E mais "Com efeito, no caso concreto, um dos horários de turnos, apesar de rotativo, contém um dos horários que seria compatível com o horário que a trabalhadora pretende, que é o horário entre as 8h00 e as 16h00, sem que ela entrasse no regime rotativo. Competiria à entidade patronal justificar as razões imperiosas do funcionamento da empresa que não permitem a colocação da trabalhadora ... nesse horário das 8h00 às 16h00."

Mais à frente "O facto de um dos turnos rotativos praticados na empresa (00h00 às 08h00/das 8h00 às 16h00/das 16h00 às 00h00) poder comportar o período

de trabalho solicitado pela trabalhadora (entre as 8h00 e as 8h30 e as 18h00 e 18h30) não põe em causa a exigência imperiosa de funcionamento invocada pois esses turnos, por serem rotativos, já estão assegurados por trabalhadores que preenchem esses horários.” Nestes termos, deve ser atendido o seu pedido de alteração do horário laboral, para o horário diurno fixo, das 08h00 às 20h00, de segunda a sexta-feira, com início a partir de 1 de junho de 2015.

Sem mais,

A Advogada,

...

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação), determina que devem “(...) *Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.*

**2.1.1.** A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas “(...) *no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às*



*oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)* .

**2.2.** Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da Republica Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “*Tarefas fundamentais do Estado*”:

“(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;

(...) d) *Promover o 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;*

(...) h) *Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)*”.

**2.2.1.** Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13.º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:

“(...)1. *Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.*

2. *Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)*”.

**2.2.2.** No âmbito da atividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59.º da CRP, invocado pela trabalhadora, sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” recomenda:

“(...) 1. *Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:*

a) (...);

- b) *A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;*
- c) (...)."

**2.2.3.** E prossegue, no Capítulo II *Direitos e deveres sociais*, o artigo 67.º sob a epígrafe "Família":

"(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que *permitam a realização pessoal dos seus membros (...)*" e, o artigo 68.º sob a epígrafe "Paternidade e maternidade"

"(...) 1- *Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país. (...)*"

**2.3.** Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III *Igualdade e não discriminação*, Divisão I *Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação*, no artigo 25.º sob a epígrafe "*Proibição de discriminação*":

"(...) 1 – *O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...)*". (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

**2.3.1.** O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33 a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe "*Parentalidade*", integrada na Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos* do Capítulo I *Disposições gerais*, do Título II *Contrato de trabalho*:

"(...) 1 – *A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

*2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)*”

**2.3.2.** No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe “*Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*”, disciplina:

*“(...) n.º 1 - “O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.*

*n.º 2 - Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.*

*n.º 3 - “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”.*

*n.º 4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas”.*

**2.3.3.** Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “*Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível*” dispõe:

*“(...) n.º 1 - O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

*a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável (até ao limite dos 12 anos);*

*b) Declaração da qual conste:*

*i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.*

*ii (...)*

*iii (...)*

*2 - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.*

*3 - No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.*

*4 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.*

*5 - Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.*

*6 - A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.*

*7 - Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.*

*8 - Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:*

*a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;*

b) *Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;*

c) *Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.*

9 – *Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.*

10 – *Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...)*”.

**2.3.4.** Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII *Direitos, deveres e garantias das partes*, Subsecção I *Disposições gerais*, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

*“(...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.*

**2.3.5.** E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III *Horário de trabalho*, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

*“(...) a) (...);*

*b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.(...)”.*

**2.3.6.** Da mesma forma, o legislador preconiza, ainda, no n.º 2 do artigo 221.º do CT que “*os turnos devem, na medida do possível, ser organizados com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores*”.

**2.4.** Na sequência do exposto, face ao pedido de parecer prévio ora em análise, cumpre a esta Comissão ponderar:

- i) da submissão do pedido de autorização aos pressupostos e requisitos legais do regime de trabalho em horário flexível, nomeadamente aferir a observância deste aos requisitos legais;
- ii) se foi observada pela entidade empregadora a tramitação legalmente consagrada para os pedidos de passagem a regime de trabalho em horário flexível;
- iii) se os fundamentos para a intenção de recusa do pedido, invocados pela entidade empregadora, assentam em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir *o trabalhador se este for indispensável*.

**2.4.1.** No que respeita aos pressupostos e requisitos legais a observar no pedido da trabalhadora verifica-se que solicitou ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste:
  - i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

**2.4.2.** O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.4.3.** Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho. Conforme referido, a entidade empregadora.

- 2.4.4.** Conforme referido, a entidade empregadora apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
- 2.5.** Não fica demonstrado, da análise do processo, que haja quaisquer circunstâncias, que possam inviabilizar o pedido de horário flexível da trabalhadora.
- 2.5.1.** O simples facto de existirem outros trabalhadores com filhos menores de 12 anos que possam, eventualmente, numa altura indeterminada, vir a requerer o mesmo, não é justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora.
- 2.5.2.** Caso venham a existir outros trabalhadores que requeiram o mesmo, numa eventual colisão de direitos com outros trabalhadores em idênticas circunstâncias, e não sendo possível ou conveniente lançar mão de outros mecanismos designadamente do trabalho extraordinário, relembra-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), o qual clarificou o seguinte: *“Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário.”*
- 2.5.3.** Neste sentido, e face a uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a entidade empregadora poderá fazer ceder, na medida do

necessário, os direitos em causa para que todos possam exercer-los equitativamente.

**2.5.4.** Quanto ao período requerido pela trabalhadora, entende-se igualmente não assistir qualquer razão à entidade empregadora, porquanto os referidos normativos legais estabelecem o direito aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, assim, até que os filhos perfaçam 12 anos, os trabalhadores têm direito a trabalhar em regime de horário flexível, sem prejuízo do que ficou exposto quanto à colisão de direitos ou alteração das circunstâncias.

**2.6.** Assim, conclui-se que a entidade empregadora não apresenta razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, nem demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o seu funcionamento, uma vez que a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, nem apresenta qualquer tipo de motivo para recusar o pedido, em face da aplicação do horário pretendido pela mesma trabalhadora, dizendo apenas:

*Atualmente são inúmeros os pedidos de horários fixos diurnos pelos seguintes motivos: doença, assistência a familiares idosos e por filhos menores.*

*Até à data houve a oportunidade de contemplar algumas situações. Dado que o ... funciona 24h por dia e os horários são elaborados por turnos de modo a garantir a assistência dos doentes.*

*Perante tantos pedidos de horários fixos de 2ª a 6ª feira e se estes forem contemplados haverá serviços em que o turno da tarde e noite ficam sem assistentes operacionais.*

*Quanto a este pedido e pela análise dos horários de março e abril apenas tem dois turnos em cada mês que trabalha das 16-24 horas, os restantes turnos são*



*de trabalho diurno sendo da sua maioria das 8 às 16horas e das 12-20h, o que traduz praticamente em trabalho diurno.*

*Na atual situação é impossível satisfazer o seu pedido.*

- 2.7** A entidade empregadora para demonstrar as exigências imperiosas que a impedem de conceder o horário flexível solicitado teria, por exemplo, que apresentar factos, tais como grelhas de horários de trabalho, quadro de pessoal que clarificassem que o horário solicitado não é exequível dentro dos horários existentes ou que a sua concessão implicaria a ausência de trabalhadores/as durante o período que medeia entre a hora de entrada/saída pretendidas e a hora dos turnos em vigor, o que poderia, eventualmente, justificar a indispensabilidade do trabalho prestado pela trabalhadora.
- 2.8.** Assim, dado que nada de factualmente relevante foi efetivamente alegado pela entidade empregadora, não é possível à CITE concluir, com base nos fundamentos evocados que, na organização atual do serviço, não possa ser concedido em absoluto o que é requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Na sequência do exposto, a CITE **emite parecer desfavorável** à intenção de recusa do pedido de horário flexível da trabalhadora.
- 3.2.** Por último, de assinalar que, além do dever genérico de o empregador dever proporcionar as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho), e de igualmente lhe incumbir que na elaboração do horário de trabalho deva *facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com*

*a vida familiar (alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT, o legislador prevê ainda que os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores (n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho).*

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 18 DE MAIO DE 2015**