

## PARECER N.º 20/CITE/2016

**Assunto:** Parecer prévio à 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 2021 – FH/2015

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 28.12.2015, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira, a exercer a atividade profissional no Serviço de ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

*“ASSUNTO: Intenção de recusa - horário flexível*

*Nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, remeto a V. Exas. requerimento - vide documento n.º 1 - apresentado pela trabalhadora em regime de contrato individual de trabalho, Enfermeira ..., em que a mesma solicita a prática de horário flexível, de segunda a sexta-feira, tendo este pedido sido objeto de intenção de recusa pelo ..., que foi comunicada à trabalhadora - vide documento n.º 2 - a qual respondeu - vide documento n.º 3.*

*Em relação ao pedido de horário fixo da trabalhadora, o ... considera que exigências imperiosas de funcionamento do Serviço onde exerce funções configuram a impossibilidade de ser autorizado, com os fundamentos constantes no documento n.º 2, que se dão como integralmente reproduzidos.*

*Face ao exposto, o ..., de acordo com o n.º 3 do Art.º 57 da Lei 7/2009 considera que o pedido da trabalhadora deve ser recusado já que o mesmo não é compatível com a organização e o funcionamento do serviço.*

*Mais se informa que de momento não há serviço alternativo que seja compatível com o horário solicitado, estando o ... atento aos possíveis pedidos de mobilidade interna que possam vir a ser solicitados pelos profissionais de Enfermagem.”*

**1.1.1.** Em 30.11.2015 a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“Assunto: Flexibilidade de horário*

*..., Enfermeira, a exercer funções no Serviço de ..., (...), 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:*

- 1. A Requerente é mãe de uma filha, com 2 anos e 8 meses de idade, nascida a 14 de março de 2013,*
- 2. A identificada filha integra o agregado familiar da requerente, estando na sua exclusiva dependência, ou seja, vive com a requerente em comunhão de mesa e habitação.*
- 3. A Requerente está atualmente adstrita ao cumprimento de um horário de turnos, de segunda-feira a domingo,*
- 4. Horário que se afigura incompatível com o exercício das suas responsabilidades parentais. Com efeito,*
- 5. A sua filha ..., atualmente com 2 anos e 8 meses de idade, frequenta infantário, de segunda a sexta-feira, entre as 7.45 horas às 18:00 horas, encontra-se encerrado aos feriados e fins de semana.*
- 6. Assim, estando a referida ..., exclusivamente dependente dos cuidados da Requerente, tem esta estrita necessidade de que lhe seja autorizado um horário de trabalho flexível, cuja prestação de trabalho se compreenda nos dias úteis, ou seja, de segunda a sexta-feira, e entre, em cada dia, as 8.30 horas e as 17.00 horas.*
- 7. Para os aludidos efeitos, pretende que o horário flexível ora requerido perdure até a filha da Requerente, ..., completar a idade de 12 anos, o que ocorrerá em 14.03.2025.*

*Junta: Declaração a que se refere a alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.*

*..., 25 de novembro de 2015”*

**1.1.2.** Em 16.12.2015, a entidade empregadora comunica à trabalhadora a intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“ASSUNTO: Intenção de recusa ao pedido de horário flexível*

*Informe V. Exa. que foi emitido parecer desfavorável relativamente ao pedido de horário fixo de V. Exa., comunicando-se a intenção de recusa do mesmo, com base nos seguintes fundamentos, de necessidade imperiosa do funcionamento do serviço, e de acordo com a informação do Enfermeiro Chefe do Serviço de ..., que se passa a reproduzir: “Informe que a requerente vem praticando horário fixo, como foi solicitado anteriormente, trabalhando exclusivamente no período diurno, das 08h às 16h30, aliás horário aprovado com concordância da requerente e trabalhando no máximo, dois fins de semana, seguidos ou interpolados, o que equivale a 50% dos fins de semana e eventualmente um feriado. O serviço tendo em conta a situação familiar de várias enfermeiras, em condições equivalentes à mesma situação familiar, com filhos menores e dependentes também exclusivamente dos pais, não se permite alterar o respetivo horário praticado pela requerente sob pena de por em risco o normal funcionamento do serviço e criar condições de conflito numa equipa onde coexistem várias mães em aleitação, baixas com gravidez de alto risco, etc., tudo condições de restrições de horários, pelo que nos é impossível facilitar ainda mais as condições já permitidas à requerente, como foi solicitado pela própria.”*

*Face ao disposto no n.º 4 do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, pode V. Exa. apresentar, por escrito, uma apreciação da intenção de recusa do horário fixo no prazo de cinco dias a partir da receção.”*

**1.1.3.** Por carta datada de 22.12.2015 a trabalhadora apresentou a sua apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“..., Enfermeira, a exercer funções no Serviço de ..., com o número mecanográfico ..., tendo sido notificada da intenção de indeferimento do pedido de horário flexível por si apresentado vem dizer o seguinte:*

*1.º A Requerente solicitou, ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, que lhe fosse permitido exercer o direito à flexibilidade de horário,*

*2.º Tendo sido notificada da intenção de indeferimento desse mesmo pedido.*

*3.º Funda-se a dita intenção, se bem se percebe, “...na necessidade imperiosa do serviço”,*

*4.º E, bem assim, no facto de se poder pôr em causa o “normal funcionamento do serviço e criar situações de conflito numa equipa onde coexistem várias mães em aleitação”.*

*Ora,*

*5.º Decorre do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho que “[o] empregador apenas pode recusar o pedido [de flexibilidade de horário] com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável”,*

*6.º No entanto, estes fundamentos de recusa, a existirem, têm de ser devidamente concretizados,*

*7.º Não bastando - como no caso vertente - dizer-se que é impossível conceder o horário flexível porque é impossível conceder esse horário.*

*8.º Em que factos concretos se baseia essa impossibilidade?*

*9.º Nada do que é, laconicamente, dito demonstra, de forma inequívoca e objetiva, que o que é requerido põe em causa o funcionamento do serviço ou que é impossível substituir a Requerente,*

*10.º Pelo que a conclusão a tirar, face a essa inexistente demonstração, é que não se verifica nenhum dos pressupostos legais que permitem a recusa da flexibilidade de horário.*

*11.º Note-se que a Requerente, enquanto mãe, tem direito à flexibilidade de horário nos termos previstos no Código do Trabalho,*

*12.º Sendo que para restringir ou coartar esse direito, há que preencher os aludidos e apertados pressupostos legais.*

*13.º Exige-se, pois, muito mais, do que uma vaga e abstrata referência à impossibilidade de concessão do horário.*

*14.º O horário petitionado pela Requerente deve, pois, ser deferido nos exatos termos em que foi requerido,*

*15.º E, caso assim não se entenda, deve o processo ser remetido à CITE, para emissão de parecer, tal como resulta do artigo 57.º, n.º 5, do Código do Trabalho.*

*Termos em que,*

*À míngua de fundamentos para a recusa, deve o requerimento apresentado ser deferido, nos seus exatos termos, ou, quando assim não se entenda, ser o processo remetido à CITE, para emissão de parecer, tal como resulta do artigo 57.º, n.º 5, do Código do Trabalho.*

*..., 22 de dezembro de 2015”.*

- 1.2.** Foram juntas ao processo duas declarações e um atestado da Freguesia da ..., o contrato individual de trabalho, os horários de trabalho dos/as enfermeiros afetos ao Serviço de ..., de 19 de outubro a 10 de janeiro, e comprovativos de envio e receção de documentos.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

*“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. *A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*”

- 2.2.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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.”*
- 2.3.** 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).
- 2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT. Este

acervo legislativo é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

**2.5.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

**2.5.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

**2.5.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

**2.5.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

**2.5.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>

**2.6.** Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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.

**2.6.1.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá 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.

**2.7.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos

---

<sup>1</sup> Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.



para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

- 2.8.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.9.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de filha menor com 2 anos e oito meses de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação, solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, *“de segunda a sexta-feira, e entre, em cada dia, as 8.30 horas e as 17.00 horas (...) até a filha (...) completar a idade de 12 anos, o que ocorrerá em 14.03.2025.”*
- 2.10.** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora, sucintamente que: *“a requerente vem praticando horário fixo, como foi solicitado anteriormente, trabalhando exclusivamente no período diurno, das 08h às 16h30, aliás horário aprovado com concordância da requerente e trabalhando no máximo, dois fins de semana, seguidos ou interpolados, o que equivale a 50% dos fins de semana e eventualmente um feriado. O serviço tendo em conta a situação familiar de várias enfermeiras, em condições equivalentes à mesma situação familiar, com filhos menores e dependentes também exclusivamente dos pais, não se permite alterar o respetivo horário praticado pela requerente sob pena de por em risco o normal funcionamento do serviço e criar condições de conflito numa equipa onde coexistem várias mães em aleitação, baixas com gravidez de alto risco, etc, tudo*

*condições de restrições de horários, pelo que nos é impossível facilitar ainda mais as condições já permitidas à requerente, como foi solicitado pela própria.”.*

- 2.11.** Em resposta à intenção de recusa a trabalhadora veio, sucintamente, referir que os fundamentos não foram devidamente concretizados.
- 2.12.** Convém referir que, nos termos do n.º 1 do artigo 12.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), todos/as os/as cidadãos/cidadãs gozam dos direitos e estão sujeitos aos deveres consignados na Constituição, designadamente, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º CRP). Por este motivo não existem trabalhadores/as excluídos/as deste princípio, independentemente da atividade que exerçam ou da profissão que tenham escolhido.
- 2.13.** Tal como referido no Parecer n.º 25/CITE/2014: *“2.6. Recorde-se que na Constituição da República Portuguesa o artigo 59.º sobre os direitos dos trabalhadores, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, e que “os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”, estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.”*
- 2.6.1. Ora, isto significa que estes Direitos e Deveres Fundamentais têm que ser respeitados em primeiro lugar e os deveres e direitos dos/as trabalhadores/as da ...*
- (...) têm que se conformar com aqueles e nunca sobrepor-se a eles.”*
- (...)*
- “3.3. 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.”.*

- 2.14.** Diga-se, ainda, na sequência do que antecede que: *“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.*

*O que não significa que o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar seja absoluto no sentido de não poder ser pontualmente suspenso para garantir o necessário e imperioso funcionamento da empresa ou do serviço, desde que tal ocorra com um aviso prévio de período razoável e por necessidade do cumprimento de deveres legais ou contratuais que determinam a existência de períodos de trabalho sem que haja o número necessário de trabalhadores/as que os assegurem.”<sup>2</sup>*

- 2.15.** Assim, e conforme tem vindo a ser invocado nos pareceres emitidos pela CITE, subjacente às exigências sobre a fundamentação apresentada para a recusa, encontra-se a preocupação já enunciada na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os

---

<sup>2</sup> Doutrina ínsita no Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt).

problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a conseqüente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores.

- 2.16.** Ao analisar casuisticamente os fundamentos invocados para a recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, a CITE aprecia se os motivos alegados pelo empregador são passíveis de excecionar o dever de atribuir o direito constitucional e legal à conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, sendo certo que, na sua missão e atribuições, esta Comissão prossegue a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e colabora na aplicação de disposições legais e convencionais relativas à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal devendo, por isso, sinalizar as situações que possam conduzir a uma segregação no mercado de trabalho, que se traduz no afastamento daqueles que, no cumprimento de outros deveres que constitucional e legalmente lhes são impostos, como é o dever de cuidar dos filhos, não apresentam a disponibilidade conforme lhes é exigida pelo empregador.
- 2.17.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou em como existe impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

- 2.18.** Na verdade, o exercício de direitos pelos trabalhadores não é, por si só, fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou fundamento de impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável. Torna-se necessário que esse exercício de direitos determine períodos de tempo de trabalho a descoberto sem a possibilidade de afetação de outros/as trabalhadores/as.
- 2.19.** No caso em análise, a entidade empregadora veio alegar que a trabalhadora já exerce a sua atividade exclusivamente no período diurno, das 8.00h às 16.30h, e trabalha, no máximo, dois fins de semana seguidos ou interpolados e eventualmente um feriado.
- 2.20.** De acordo com os horários atribuídos no Serviço de ..., a trabalhadora requerente pratica, em regra, o horário 8.00h/16.30h e no período compreendido entre 19 de outubro e 10 de janeiro foi-lhe atribuído horário de trabalho num domingo e em dois fins de semana (18 outubro; 24 e 25 de outubro; 14 e 15 de novembro).
- 2.21.** O referido mapa de horários indica a existência, em regra, de 20 enfermeiros/as afetos/as ao Serviço de ...
- 2.22.** São atribuídos, em regra, 18 horários aos fins de semana (9 horários ao sábado e 9 horários ao domingo).
- 2.23.** Dois trabalhadores praticam o horário 8.00h/16.30h, não tendo registo de atribuição de horário de trabalho ao fim de semana.
- 2.24.** Existe uma trabalhadora em regime de licença parental e uma trabalhadora em regime de amamentação.

- 2.25.** Aferidos os dados existem, no momento, 19 trabalhadores/as a quem podem ser distribuídos horários de trabalho, sendo atribuídos 18 horários por fim de semana.
- 2.26.** Importa referir o que se dispõe no artigo 56.º do Regime Legal da Carreira de Enfermagem:
- “(…)
- 2- Os enfermeiros têm direito a um dia de descanso semanal, acrescido de um dia de descanso complementar, devendo, em cada período de quatro semanas, pelo menos um dos dias de descanso coincidir com o sábado ou o domingo.*
- 3- A aferição da duração do trabalho normal deve reportar-se a um conjunto de quatro semanas.*
- (…)”.
- 2.27.** A entidade empregadora, detentora dos dados supra referidos, não invocou dificuldades de serviço na atribuição do horário diário que a trabalhadora vinha cumprindo (8.00h/16.30h) nem apresentou motivos concretos que inviabilizem a atribuição do horário agora requerido entre as 8.30h e as 17.00h.
- 2.28.** No que respeita à prestação de trabalho semanal requerida pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ou seja, apenas de segunda a sexta-feira a mera alegação da existência de outros/as trabalhadores a exercerem direitos, não é por si só motivo de recusa, tal como referido nos pontos 2.14. e 2.18. do presente parecer, tanto mais que, no caso em análise, a dois trabalhadores não é atribuído trabalho aos fins de semana, não se invocando razões legais ou contratuais imperativas que o determinem.
- 2.29.** Uma vez mais se enfatiza que a concessão dos pedidos de prestação de trabalho em regime de horário flexível por trabalhadores/as com responsabilidades familiares deve ter tratamento igual, sob pena de discriminação nas condições de

trabalho por motivo de situação familiar, proibido pelo artigo 24.º do Código do Trabalho.

- 2.30.** De facto, tratar de forma diferente o que é igual traduz-se numa discriminação direta nos termos definidos na alínea a) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho.
- 2.31.** Neste sentido, os horários atribuídos por motivo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar deverão ser distribuídos equitativamente por todos os/as trabalhadores/as com direitos idênticos, salvaguardadas as situações em que, por imperativo legal não esteja na disposição da entidade empregadora a não concessão do direito invocado, como é o caso das dispensas para amamentação, ou a dispensa de prestação de trabalho no período noturno durante a gravidez ou a amamentação, nos termos previstos o artigo 60.º do Código do Trabalho.
- 2.32.** Outras situações, que embora possam ter previsão legal, deverão ser atendidas após serem concedidos os direitos reforçados por consagração constitucional, como é o caso da conciliação da atividade profissional com a vida familiar.
- 2.33.** Neste sentido, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos/as ou menores de 12 anos a seu cargo um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 2.34.** Por isso, a CITE tem vindo a alertar para a necessidade das entidades empregadoras, perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho), para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, distribua equitativamente por aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do serviço ao qual estão afetos.<sup>3</sup>
- 2.35.** E tem, igualmente, referido que nas situações pontuais e fundamentadas em que o cumprimento de obrigações legais ou contratuais imperativas originem períodos em que não exista o número mínimo de trabalhadores/as que garantam o funcionamento do serviço em causa poderá a entidade empregadora distribuir equitativamente pelos/as trabalhadores/as com direitos comparáveis o dever de garantir o funcionamento do serviço nos horários a descoberto.
- 2.36.** Por último esclareça-se que tem sido entendimento desta Comissão o constante do Parecer n.º 70/CITE/2012:
- “No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma*

---

<sup>3</sup> 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), que contribuiu para a clarificação das realidades complexas que podem coexistir numa mesma entidade empregadora, e a esse propósito esclareceu o seguinte, no que respeita a eventual existência de colisão de direitos quando duas ou várias trabalhadoras apresentam necessidades decorrentes da sua condição de mães: *“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.”.*



*alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”.*

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, conforme fundamentado ao longo do parecer, não foram demonstrados motivos imperiosos que justifiquem a impossibilidade de concessão do horário requerido.
  
- 3.2.** Recomendar ao ... a elaboração do horário flexível à trabalhadora, nos termos requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos/as seus/suas trabalhadores/as, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE JANEIRO DE 2016, COM A DECLARAÇÃO DE VOTO DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA:**

*“A CGTP aprova o parecer considerando que o ponto 2.35. não deve ser contido no parecer por poder gerar confusão.”*