

## **PARECER Nº 18/CITE/2023**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, 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 5136-FH/2022

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, em 24.12.2022, via correio electrónico, da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ...

**1.2.** Por documento escrito, recebido pela entidade empregadora em 23.11.2022, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“Exmos. Srs.  
Direção da ...*

*Assunto: Horário de trabalho flexível - conciliação da vida familiar e pessoal*

*..., trabalhadora da ... desde Agosto de 2016, a exercer funções de Ajudante de ..., venho por este meio solicitar a elaboração de horário de trabalho flexível que me permita conciliar a vida familiar e profissional.*

*Antes de mais saliento que, por diversas vezes, já solicitei por escrito o horário de trabalho flexível e não obtive qualquer resposta.*

*Sou mãe de uma menor com 7 anos de idade, divorciada desde Junho de 2016, com responsabilidades parentais definidas pelo Tribunal de Família e Menores de ... e que o pai da menor reside a mais de 150 quilómetros de distância.*

*Aos fins-de-semana, feriados e horas noturnas não existem instituições públicas abertas onde possa deixar a minha filha durante o meu horário laboral e não tenho condições financeiras para suportar mensalidades em instituições privadas, amas ou outros.*

*Não consigo trabalhar aos fins-de-semana, feriados ou horas noturnas, a não ser que a minha filha me acompanhe para o meu local de trabalho. Situação que vai interferir negativamente na*

*realização das tarefas laborais, sendo que também não é o local mais adequado para a permanência de uma criança de tenra idade.*

*Comuniquei as minhas condições familiares e pessoais ao Sr. Dr. ... e à Diretora Técnica Dra. ... e têm-me permitido fazer permutas de serviço. Ou seja, após a fixação de horário de trabalho, autorizam-me a trocar as folgas semanais para os fins-de-semana. Situação que já acontece a alguns meses e nunca interferiu no bom funcionamento da instituição, não podendo, a ..., alegar falta de funcionárias suficientes nos respetivos turnos. Mesmo após este acordo verbal, também deram as folgas semanais ao fim-de-semana a mais outra funcionária que também faz apenas o turno manhã e ainda não houveram turnos com falta de funcionárias. Assim sendo, não sou uma funcionária imprescindível nem insubstituível para o bom funcionamento da instituição.*

*Perante todo o exposto, ao abrigo do nº 1 e 2 do Art.º 56 do Código de Trabalho e do N.º 3 do Art.º 127 do Código do Trabalho, solicito um horário de trabalho flexível, que me permita conciliar a vida familiar e profissional. Solicito um horário de trabalho de Segunda a Sexta-feira, que me permita ter os fins-de-semana e feriados livres, onde possa continuar a trabalhar o turno das manhãs.*

*Aguardo uma resposta breve.*

*Agradeço.”*

**1.3.** Por documento escrito, datado de 13.12.2022, a entidade empregadora comunicou a sua intenção de recusar o pedido, cujo conteúdo se transcreve:

*“Exma. Senhora,*

*Analisado o pedido de horário flexível solicitado por V. Exa. a ... (...) informa o seguinte:*

- 1. V. Exa. solicita que lhe seja elaborado um horário de trabalho flexível que lhe permita conciliar a vida familiar e profissional;*
- 2. Alega que não pode executar as suas funções laborais aos feriados, horas noturnas e fins-de-semana por não ter a quem deixar a filha menor;*
- 3. E conclui solicitando que lhe seja atribuído um horário das 08:00 às 16:00 horas.*
- 4. Desde já se informa que a ... entende que o seu posto de trabalho é imprescindível, pois de facto, foi transferida provisoriamente de uma outra ... (...) da ... para a ... para que fosse possível assegurar o serviço desta resposta social.*
- 5. Assim, está a executar as suas funções na ... que lhe tem permitido, como reconhece no requerimento apresentado por V. Exa., proceder às trocas de folgas quando entende necessário.*
- 6. A ter que ser atribuído a V. Exa. o horário solicitado não será possível ter recursos humanos suficientes para garantir os cuidados aos utentes, sendo que neste momento apenas se tem conseguido colmatar as suas ausências ao fim-de-semana com recurso a trabalhadores contratados temporariamente ao abrigo da medida ... (cujo término ocorrerá brevemente), e que foram deslocalizados de outras respostas sociais para a ... de forma a colmatar as suas ausências.*

7. *A ter que se contratar outro elemento para preencher os fins-de-semana e feriados que V. Exa. não execute, a ... optará pelo seu regresso ao seu local de trabalho original sito na ....*
8. *A ... tudo tem feito para conseguir que V. Exa. concilie a vida profissional e familiar, desde gozo de fins-de-semana (fazendo as permutas de serviço que identificou no seu requerimento de horário flexível), gozo de férias em períodos que a ... não permite aos restantes trabalhadores por entender que são momentos críticos do ano que não permitem a ausência destes, e bem assim sair uma hora mais cedo do seu local de trabalho às sextas-feiras.*
9. *Tal tem causado transtornos que não têm sido possíveis de ultrapassar existindo turnos a laborar com menos profissionais que os necessários.*
10. *O que se agravará se lhe for atribuído o horário solicitado, colocando em risco o bem-estar dos utentes.*
11. *Sem esquecer que, no entendimento da ..., o horário de trabalho solicitado não constitui um horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho;*
12. *O artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho considera "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".*
13. *Todavia, cabe ao empregador fixar o horário de trabalho (artigo 56.º, n.º 3 do Código do Trabalho), embora dentro dos limites estabelecidos nas diversas alíneas da referida disposição legal.*
14. *A pretensão de V. Exa., salvo melhor opinião, não cumpre as disposições legais referidas dado que V. Exa. pretende impor os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito.*
15. *Chegando ao ponto de determinar os dias em que pretende trabalhar (de segunda a sexta-feira, exceto feriados) e as horas de início e fim (turno da manhã que é o que inicia às 08 horas e termina às 16 horas).*
16. *Ora, entre a ... e V. Exa. foi celebrado um contrato de trabalho em 13/08/2016, cabendo àquela a fixação do horário de trabalho durante toda a relação laboral e que sempre foi por turnos e ao longo de sete dias por semana.*
17. *A admitir-se as condições do horário solicitado estar-se-ia a retirar eficácia ao poder de direcção da ... na matéria de estabelecimento de horários e poder de organização e gestão dos serviços, nada restando ao empregador que não a mera gestão dos intervalos de descanso.*
18. *Mais, V. Exa. tem um período normal de trabalho de 40 horas semanais, como todas as suas colegas de profissão.*
19. *A ser-lhe atribuído o turno da manhã, sem trabalhar fins-de-semana e feriados irá prestar menos horas de serviço e auferir o mesmo vencimento que as restantes colegas, sem qualquer base legal para o efeito.*
20. *Também, assim, se viola o princípio de igualdade perante os seus colegas.*
21. *A filha menor de V. Exa. também Não reside, nem está aos seus cuidados.*
22. *É do conhecimento da ... que a filha menor de V. Exa. está, sob ordem judicial, confiada e aos cuidados do pai e reside com este em ..., onde frequenta a escola e a ...(tudo conforme documento judicial que consta no seu processo individual de funcionário).*
23. *Pelo que não se vislumbra qual a necessidade do horário solicitado com os fundamentos invocados.*

*Sem prejuízo do exposto,*

24. *V. Exa. presta as suas funções correspondentes a trabalhadora de serviços gerais em acumulação com ... na Estrutura Residencial para Pessoas Idosas de ... (...) e Centro de Dia de ...;*
25. *A ... e Centro de Dia tem sob os seus cuidados 51 utentes, e face à natureza da atividade em causa é essencial e imperioso para o pleno e regular funcionamento do serviço que o mesmo seja mantido 24 horas por dia e 7 dias por semana e nas mesmas condições em qualquer dia da*

*semana (no caso da ...);*

*26. A ... para cumprir as suas obrigações com os 51 utentes internados necessita diariamente (incluindo feriados e fins de semana) e 365 dias por ano, no mínimo, das seguintes quantidades de ajudantes de lar e centro de dia e trabalhadores de serviços gerais em cada turno:*

- a. Turno da manhã (das 8:00 às 16:00 horas): seis funcionários;*
- b. Turno da tarde (das 16:00 às 24:00 horas): quatro funcionários;*
- c. Turno da noite (das 0:00 às 8:00): dois funcionários.*

*27. Os funcionários são incluídos em equipas que prestam serviço de forma rotativa por quatro meses em horários nos seguintes moldes:*

- a. Equipas em turnos que incluem tardes e noites de segunda-feira a domingo;*
- b. Equipas em turnos que incluem manhãs de segunda-feira a domingo;*
- c. Equipas em turnos que incluem manhãs e tardes de segunda-feira a domingo.*

*28. Os turnos e equipas constituídas e cujas escalas incluem obrigatoriamente a prestação de serviços aos feriados e fins-de-semana, sempre que a escala rotativa o determina são os necessários para alcançar o previsto em 25.*

*29. Resulta assim, a impossibilidade com o quadro de pessoal existente a aplicação do horário de trabalho solicitado por V. Exa.*

*30. Inclusive para, entre outros, fazer face às ausências de serviço de V. Exa. e à dificuldade em proceder à substituição, foi transferido um elemento com a categoria de ajudante de cozinheiro para as equipas de limpeza da ...*

*31. Aliás, V. Exa. foi transferida para a ... com o objetivo de fazer face ao preenchimento das necessidades em termos de horário e expressamente para fazer turnos nos dias que agora pretende ser dispensada.*

*32. Todos os ajudantes de lar e centro de dia e trabalhadores de serviços gerais prestam serviço em regime de trabalho a tempo inteiro (40 horas semanais).*

*33. A necessidade imperativa, legal e contratualmente imposta para o funcionamento de uma ... obriga que os horários de trabalho sejam organizados por turnos para cumprir o horário de 24 horas dia e 365 dias ano de funcionamento.*

*34. Sem esquecer, que sendo concedido a V. Exa. um horário que não incluía fins-de-semana e feriados teria como resultado que V. Exa. cruzaria várias equipas (que executam os turnos da manhã de forma rotativa), pois deixaria de estar incluída numa equipa fixa a operar em regime de turnos.*

*35. Tal acarretaria o risco de aumentar a propagação da infeção por SARS COV2, violando os planos de contingência em vigor na ... e aprovados pelas autoridades de saúde, que definiram a necessidade da criação de equipas e o não cruzamento de funcionários de forma a evitar o surgimento de surtos e o colapso dos serviços (e cujas obrigações nesta data ainda se mantêm, apesar de na comunidade já não existirem praticamente quaisquer limitações relacionadas com a COVID).*

*36. A ... detém o número de funcionários considerado necessário e indispensável para assegurar os serviços e o correto funcionamento da ... desde que todos os colaboradores prestem serviços em turnos que incluam feriados e fins-de-semana.*

*37. Os serviços conhecendo a situação do agregado familiar de V. Exa. têm elaborado os horários com particular atenção à sua situação, de forma a poder conciliar a vida profissional e a familiar.*

*38. Todas as circunstâncias supra referidas aliadas ao horário de trabalho pretendido por V. Exa. causam graves e intransponíveis transtornos à organização do serviço que impossibilitariam a correta execução dos deveres da ....*

39. *Por tudo quanto foi explicado não é possível à ... atribuir-lhe o horário solicitado (e com os limites pretendidos), pois tal implicaria obrigatoriamente a contratação de mais funcionários para fazer os fins-de-semana e feriados (que por sinal são os dias e turnos menos desejados pelos trabalhadores).*

40. *Por fim refira-se que a ... aquando da elaboração dos horários/escalas de serviço mensais não pode ficar apenas subordinada aos interesses de V. Exa, devendo ponderar os interesses do serviço e do bem-estar dos utentes.*

41. *Esta ponderação terá que ter em conta:*

- a. A prestação de cuidados a todos os utentes, com diferentes níveis de dependência;*
- b. A necessidade de se prestar ininterruptamente o serviço 24 horas por dia e 7 dias por semana;*
- c. Que, dado o horário de funcionamento ininterrupto da ... não é possível todos os trabalhadores usufruírem ao mesmo tempo folgas (fins-de-semana e feriados), pelo que é necessário a elaboração de horários com folgas rotativas, com vista a que todos os colegas tenham uma equilibrada distribuição de horários pelos diferentes turnos e dias da semana e possam conjugar a vida familiar e profissional e gozem o descanso, no mínimo, 12 vezes ao domingo durante o ano civil.*
- d. Todos os colegas têm aceite e compreendido que não é possível usufruírem de horários de segunda a sexta-feira, com exceção de feriados;*
- e. Atualmente, quatro trabalhadores estão incluídos nos turnos da manhã por imperativo legal.*

42. *V. Exa. está integrada no turno da manhã, com descansos rotativos, em virtude de ter apresentado atestado médico que indica para salvaguarda do seu bem-estar a não prestação de trabalho noturno (entre as 21 e as 7 horas).*

43. *Todos estes factos são relevantes e deverão ser tidos em conta na análise da sua pretensão e para a conciliação e concertação dos interesses coletivos dos seus colegas e cumprimento das obrigações da ... perante os seus utentes.*

*Em conclusão, informamos V. Exa. que a ... não aceita o horário solicitado, devendo considerar o seu pedido recusado, por não estarem cumpridos os requisitos legais para a atribuição de horário flexível e por se revelar imprescindível para o funcionamento dos serviços e o seu posto de trabalho ser imprescindível conforme alegado supra.*

*Mais se informa, embora não seja o que aqui está em causa, que caso V. Exa. continue a recusar prestar as funções de trabalhadora de serviços gerais a ... atuará disciplinarmente, bem como as suas ausências ao serviço (nomeadamente saídas antes do término do horário de trabalho) terão o tratamento legalmente definido.*

*Informamos, ainda, que a ... mantém a proposta da transferência (por troca com outro funcionário) para o Infantário (sito em ... e a cerca de 400 metros da ...), onde continuaria a poder executar as funções de trabalhadora de serviços gerais, com o horário de trabalho de segunda a sexta-feira, exceto feriados."*

**1.4.** Por documento escrito, datado de 18.12.2022, a trabalhadora apresentou a sua apreciação, cujo conteúdo se transcreve:

*"Assunto: Exercício da atividade laboral em regime de horário de trabalho flexível.*



Exmos. Senhores,

Ao abrigo do nº4 do artigo 57º do Código do Trabalho, na qualidade de trabalhadora, apresento a minha apreciação quanto à Vossa intenção de recusa à solicitação de exercício da atividade laboral em regime de horário de trabalho flexível, mencionando o seguinte:

1 – Foi celebrado contrato de trabalho sem termo com a ... em 13 de Agosto de 2016, onde iniciei a minha atividade laboral na ... e a exercer funções de trabalhadora de serviços gerais.

2 – Em 01 de Novembro de 2017 foi celebrado aditamento ao contrato de trabalho, do qual resultou a acumulação de funções de trabalhadora de serviços gerais com a categoria de ajudante de lar e centro de dia.

3 – No mesmo aditamento ao contrato de trabalho, menciona no ponto 4 da cláusula 2.<sup>a</sup>, que mudaria para o 1º escalão, ... que em 11/2020.

4 – Não esquecendo que, de livre vontade da ... e com o meu consentimento, em Fevereiro de 2018, declarou o término do exercício das minhas funções de trabalhadora de serviços gerais, passando unicamente a exercer funções de ... Declaração que solicitei ao Exmo. Sr. ... como comprovativo da respetiva alteração da minha categoria profissional.

5 – Em 11-03-2021, recebi notificação de Vossas Excelências para me apresentar ao serviço dia 18-02-2021 e retomar as minhas funções na ..., sendo assim transferida de local de trabalho, sem nunca ser mencionado que seria de forma provisória ou temporária. Local de trabalho onde continuo a exercer funções desde essa mesma data.

6 – A carga horária semanal estipulada em contrato de trabalho é de 40 horas semanais.

7 – Exerço a minha atividade laboral na ..., por turnos e ao longo de 7 dias.

8 – Atualmente estou integrada no turno da manhã. Por necessidades pessoais ao nível de saúde, senti-me obrigada entregar atestado médico, o qual indica não poder efetuar trabalho noturno para salvaguardar o meu bem-estar. Situação que, espero que seja resolvida brevemente, e nesse momento estarei disponível para trabalhar em outros turnos.

9 – É do conhecimento de Vossas Excelências que tenho uma filha menor de 12 anos, nascida a 26-12-2014.

10 – Quando foi elaborado o contrato de trabalho com a ... em 13 de Agosto de 2016, a entidade patronal teve conhecimento que já era mãe e divorciada.

11 – Como a Lei assim o permite, a qualquer momento posso solicitar os meus direitos.

12 – Ao abrigo dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, solicito o exercício da atividade laboral em regime de horário flexível até aos 12 anos da minha filha.

13 – Como é do Vosso conhecimento, não tenho familiares próximos na minha área de residência. Desde o falecimento do meu pai em Dezembro de 2021, fiquei sem retaguarda familiar que me preste auxílio no sentido de me ajudar a assegurar as responsabilidades

*parentais e familiares, neste caso em concreto, perdi o auxílio que tinha de assegurar as responsabilidades parentais enquanto me ausentava para exercer a minha atividade profissional.*

*14 – Não tenho condições financeiras para suportar mensalidades em instituições privadas, amas ou outros. Sendo que, no concelho de ..., também não existem estas possibilidades.*

*15 – É do conhecimento de Vossas Excelências que, mediante a apresentação da acta de conferência de pais do Tribunal de Família e Menores de ... datada a 15-06-2022, “a menor passa três fins de semana seguidos com a mãe e um com o pai”, “para o efeito, a mãe vai buscar a menor à escola, sexta-feira, no termo das atividades letivas e, por sua vez, o pai vai buscar a menor a casa da mãe no domingo, pelas 17 horas”, “nas férias escolares do Natal e da Páscoa a menor passará uma semana de férias com a mãe” e “nas férias escolares de Verão, a menor passará de 1 a 10 de cada mês com o pai e do dia 11 até ao final do mês com a mãe”.*

*16 – Durante o período de tempo em que a menor está aos meus cuidados, terei de assumir todas as responsabilidades parentais e familiares, o que comprova que vivo com a menor em comunhão de mesa e habitação.*

*17 – A menor reside com o pai em ... e frequenta a Escola Básica de ..., no concelho de ....*

*18 – Entre ... (local da minha residência e local de trabalho) e ... (local de residência e escola da menor) são mais de 165 quilómetros de distância, o que se conclui que uma viagem entre os dois concelhos demora, em condições normais e sem trânsito, 2 horas.*

*19 – Perante o exposto, às Sextas-feiras, tenho de sair de ... às 15 horas para conseguir estar em ... às 17 horas, para ir buscar a minha filha e de forma a cumprir o regulamentado pelo Tribunal de Família e Menores de ...*

*20 – Nos fins de semana em que a menor não está comigo e nos feriados costumo ir a ... fazer pelo menos uma refeição com a menor. Tempo único em que tenho disponibilidade para tentar atenuar as saudades e dedicar tempo de carinho e afeto à minha filha. Pois a distância e horários escolares não o permitem fazer em outros dias.*

*21 – Acrescento que, nos fins de semana prolongados, a menor costuma ficar a minha responsabilidade os dias de feriados.*

*22 – Assim sendo, solicito que seja aceite por Vossas Excelências o exercício da minha atividade laboral em regime de horário de trabalho flexível.*

*23 – Posso trabalhar de Segunda a Sexta-feira. O que totaliza 5 dias de trabalho e 40 horas semanais.*

*24 – Como às Sextas-feiras tenho de me ausentar as 15 horas, solicito que me permitam trabalhar essa hora num outro dia à vossa escolha, prolongando um dos meus turnos de trabalho da semana.*

*25 – De momento solicito o horário de trabalho das 8h às 16h pelo motivo de atestado médico apresentado, estando disponível futuramente para trabalhar qualquer turno.*

*26 – No que respeita a quantidade de funcionários, relembro que na data da minha transferência para a..., em Marco de 2021, estavam ao serviço 25 funcionários. De momento, em Dezembro*

de 2022 estão apenas ao serviço 22 funcionários, dos quais 2 funcionárias são afetas ao programa ...

27 – Entende-se assim, que o facto de não existirem funcionários suficientes para uma eficiente elaboração de turnos, deve-se à instituição ter menos funcionários a trabalhar, como se pode confirmar pelos horários de trabalho.

28 – Ou seja, os funcionários contratados ou transferidos por Vossas Excelências para a ..., não me vieram substituir nem foram contratados para realizar os meus turnos ao fim de semana, mas para fazer face ao número de trabalhadores que saíram da .... Sendo as contratações e transferências em número mais reduzido que as saídas de funcionários.

29 - Pode-se assim concluir que as funcionárias mencionadas por Vossas Excelências, 2 funcionárias do ... e uma ajudante de cozinha, vieram apenas atenuar a falta de funcionários existente.

30 – Relativamente ao alegado por Vossas Excelências dos transtornos causados, existindo turnos a laborar com menos profissionais que os necessários, cabe-me alegar que mesmo antes de ter solicitado a conciliação de horários, já existiam problemas na gestão de profissionais e organização de turnos.

31 – Pode-se comprovar, através dos horários de trabalho, que já é hábito existir turnos com pessoal insuficiente.

32 – Solicitei, de forma verbal, horário flexível aos fins de semana a partir de Maio de 2022. Data a partir da qual comecei a ter folgas ao fim de semana.

33 – Como se verifica, já antes dessa data existia falta de profissionais aos turnos. Havia dias em que eram menos de 6 funcionários a trabalhar no turno da manhã e menos de 4 funcionários a trabalhar o turno da tarde. Isto referindo-me ao número de funcionários necessários indicados por Vossas Excelências.

34 – O facto de existirem menos funcionários do que o essencial para a correta elaboração de turnos, mais uma vez se comprova que não está ligada ao facto de eu solicitar folga aos fins de semana, mas sim à falta constante de funcionários suficientes.

35 – Quanto às equipas de trabalho fixas não existem.

36 – Como mencionado há 4 funcionárias que estão afetas ao turno da manhã por motivos de carácter pessoal, o que é normal que trabalhem sempre juntas.

37 – Quando aos restantes funcionários, trabalham conforme é necessária a distribuição de pessoal pelos respetivos turnos. Podendo existir dias em que trabalha o mesmo grupo e outros dias em que é necessário trabalhar com outros funcionários.

38 – Quando ao motivo de propagação de vírus, também não considero justificativo.

39 – A instituição ... permite que os idosos se ausentem da instituição, podem ir para casa com os familiares e todos temos noção que na rua contactam com diversas pessoas, de diversos locais e sem máscara, porque a lei assim o permite.



40 – Não indo de encontro às normas e cumprindo sempre todas as orientações, considero uma mera desculpa de vossa parte. Pois sempre houve cruzamento de funcionários nos diferentes turnos.

41 – Quanto à igualdade entre trabalhadores é cumprida. Perante a lei e perante as condições de cada funcionário, podem existir diferentes direitos ou deveres. Cabe a cada um solicitar, entender ou respeitar. Situação que é corroborada pelo artigo 27º do Código do Trabalho.

42 – Quanto à proposta de transferência para o Infantário onde poderia executar as funções de serviços gerais, com horário de Segunda a Sexta-feira, implicaria uma mudança para categoria profissional inferior.

43 – O horário de trabalho no Infantário termina as 19 horas o que se pressupõe que, às Sextas-feiras, teria de me ausentar muitas mais horas do meu local de trabalho. Questão que, em resposta a este pedido, Vossas excelências mencionam que terão o tratamento legal definido, não tendo intenção de facilitar nesse sentido.

Em conclusão e perante todo o exposto, ao abrigo dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, solicito o exercício da atividade laboral em regime de horário de trabalho flexível que me permita conciliar a vida familiar e profissional. Solicito trabalhar de Segunda a Sexta-feira, se possível excluindo feriados e fins de semana até aos 12 anos da minha filha. Saliente que enquanto estiver sobre atestado médico, não é recomendável trabalhar em horas noturnas.

Agradeço, de forma mais sincera possível, pelo facto de, até à data, me autorizarem a sair uma hora mais cedo às Sextas-feiras, de efetuar permutas de serviço de modo a folgar aos fins de semana e de me facultarem o acesso a férias nos períodos em que estou com a menor aos meus cuidados. Como acordado com Vossas Excelências, ao marcar as férias nesses períodos evita ter de usar os dias de apoio à família a que tenho direito anualmente. Desta forma reduz-se significativamente o número de dias em que estou ausente da instituição.

Em anexo, envio os seguintes documentos:

- contrato de trabalho;
- aditamento ao contrato de trabalho;
- declaração ... – funções;
- transferência para ... ..;
- mapa de distância ... – ...;
- acta de conferência de pais;
- horários de trabalho.

Aguardo uma resposta breve.

Cumprimentos.”

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** Nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º, compete à CITE:

*“(…) 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 (…)”;*

**2.2.** 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 determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(…) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”;

**2.3.** 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);

**2.4.** A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

**2.5.** A 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 Europeia.

**2.6.** 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 dispondo 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”.

**2.7.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

**2.8.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, 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.

**2.9.** No Direito interno, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

**2.10.** 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.** No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

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

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; (…)”.

**2.12.** 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.

**2.13.** 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, 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).

**2.14.** 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.

**2.15.** 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.

**2.16.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subseqüentes 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.

**2.17.** 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.

**2.18.** 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”.

**2.19.** 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.

**2.20.** O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é o resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.



### III – O caso em análise

**3.1.** A trabalhadora requerente, mãe de menor com sete anos de idade, solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude 08h00 – 16h00 (correspondente ao *turno das manhãs*), de segunda a sexta-feira em dias úteis.

**3.2.** A entidade empregadora recusa a pretensão da trabalhadora alegando, por um lado, que tal não constitui um pedido de horário flexível nos termos do art.º 56º, do Código do Trabalho, porquanto implica a determinação, pela trabalhadora, dos dias em que pretende trabalhar, bem como das horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**3.3.** Ora, embora a jurisprudência não seja unânime quanto à questão, são de notar as recentes decisões de tribunais superiores que militam em sentido contrário àquele ora defendido pela entidade empregadora.

Assim, o Ac. STJ nº3582/19.0T8LSB.L1.S1, de 28-10-2020, relator José Feteira, entendeu que a *“indicação de horário feita pela Ré ao Autor nos referidos termos, com fundamento no mencionado preceito legal e tendo em consideração a circunstância que lhe estava na base (existência de uma filha menor, com 18 meses de idade e a necessitar de cuidados parentais), não pode, a nosso ver, deixar de ser entendida como uma escolha de horas de entrada e de saída do período normal de trabalho diário e de dias de folgas que a Ré, no limite, digamos assim, se predispõe a cumprir, de forma que o Autor possa, no âmbito dos seus poderes de direção, estabelecer, dentro dos indicados parâmetros e com respeito pelo estabelecido no n.º 3 do art.º 56º do CT, um horário de trabalho flexível a ser observado pela Ré (...).”*

Também o Acórdão STA, proc. nº242/16.7BECBR, de 18.11.2021, relator Suzana Tavares da Silva, acolheu este mesmo entendimento no sentido em que *“é conforme à lei o pedido formulado por um enfermeiro de fixação de horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, pelo qual se solicita que o horário de trabalho seja fixado dentro de determinado intervalo horário diário e apenas de Segunda a Sexta-feira”*. E prossegue aquele aresto, afirmando que, nessa conformidade, cabe *“depois à entidade empregadora (como bem se explica no ponto 2.13 do parecer do CITE - repetimos), verificar se a pretensão pode ser ou não atendida. E, caso aquela entidade considerasse que a não prestação de serviço pela Requerente, em todos os fins de semana do ano, afectava o funcionamento do serviço de um*

*modo que não seria possível, com os recursos humanos disponíveis, reorganizá-lo, teria de explicar fundamentadamente essas razões imperiosas da recusa, nos termos do artigo 57º, nº 2 do Código do Trabalho.”*

Mais recentemente, pronunciou-se também no mesmo sentido o Acórdão STJ, de 17.03.2022, proc. nº 17071/19.9T8SNT.L1.S1, relator Júlio Gomes, onde é referido que *“Importa, contudo, ter presente que a montante da definição de horário flexível está a definição do que seja um horário de trabalho. Ora, nos termos do artigo 200.º n.º 1 do CT “entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal”, sendo que, como esclarece o n.º 2 do artigo 200.º do CT, “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”. O horário flexível é um horário de trabalho pelo que bem pode a trabalhadora, no seu pedido, precisar que pretende que os seus dias de descanso sejam, como aliás afirma que vinham sendo há três anos, o sábado e o domingo.”* E o mesmo aresto refere adiante que *“Acréscce que também uma interpretação teleológica do regime de horário flexível aponta no mesmo sentido, porquanto só assim se consegue o desiderato da conciliação entre atividade profissional e vida familiar.”*

Este entendimento foi perfilhado pelo mesmo STJ, em acórdão de 12.10.2022, proc.º nº 423/20.9T8BRR.L1.S1, relator Domingos José de Moraes, nos seguintes termos: *“O texto dos artigos 56º e 57º, do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade de horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares.”*

**3.4.** É nesse sentido que milita a doutrina pacífica desta Comissão, ínsita em inúmeros pareceres, todos disponíveis para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt), que um/a trabalhador/a que preste a sua atividade no regime de turnos pode solicitar, por escrito, a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude de qualquer dos turnos que lhe podem ser atribuídos, desde que cumpra o período normal de trabalho diário e um intervalo de descanso, que pode ser de apenas 30 minutos, nos termos do Parecer n.º 462/CITE/2016, disponível para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt), a título exemplificativo.

**3.5.** Feito este enquadramento, cumpre averiguar se, no caso *sub judice*, se verificam exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou a impossibilidade de substituir a

trabalhadora sendo esta indispensável, que fundamentem a recusa de concessão do horário flexível solicitado.

A este propósito, veja-se o entendimento do Acórdão TRE, proc.nº3824/18.9T8STB.E1, 11-07-2019, relator Paula do Paço, na concretização daquele conceito indeterminado, em que é referido que *“As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excepcionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento.”*

**3.6.** Refere, assim, a entidade empregadora que a concessão do horário flexível solicitado implica insuficiência de recursos humanos para garantir o normal funcionamento do serviço, sendo que para tal são necessários seis trabalhadores no turno 08h00 – 16h00, quatro trabalhadores no turno 16h00 – 00h00 e dois trabalhadores no turno 00h00 – 08h00. Mais indica que o deferimento da pretensão da trabalhadora implicaria a mesma desempenhasse as suas funções em diferentes equipas, deixando de integrar uma equipa fixa, o que violaria o plano de contingência em vigor na ....

**3.7.** No entanto, não refere a entidade empregadora qual o número total de trabalhadores afectos àquele serviço, a fim de se concluir, inequivocamente, por tal falta de recursos humanos nos diferentes turnos para manter o regular funcionamento do serviço; de resto, a trabalhadora, em sede de apreciação, refere a existência de 22 trabalhadores no total, sendo que nem sempre os turnos se encontram com o número mínimo de trabalhadores indicado pela entidade empregadora.

Também a trabalhadora refere que, ao contrário do referido pela entidade empregadora, não existem equipas fixas, sendo os trabalhadores alocados aos diferentes turnos conforme as necessidades, pelo que também falece a argumentação da entidade empregadora nesta parte, designadamente a violação do plano de contingência em vigor.

**3.8.** Refira-se ainda que, nos termos do art.º 56º, nº1, do Código do Trabalho, 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.

O facto de a trabalhadora não residir de forma permanente com a menor, conforme decisão judicial constante do processo, não se afigura impeditivo do exercício do direito previsto no

art.º 56º, do Código do Trabalho, na medida em que, sendo tal norma destinada à conciliação da actividade profissional com a vida familiar de trabalhadores-progenitores, que necessitem de uma organização dos tempos de trabalho adequada ao cumprimento das suas responsabilidades familiares, deve a mesma ser interpretada de harmonia com as realidades familiares respectivas, atendendo ainda ao facto de que as necessidades de conciliação da actividade profissional com a vida familiar não são estanques, nem decorrem apenas e só da estrita medida do cumprimento da decisão judicial em causa.

**3.9.** Quanto aos fundamentos invocados na comunicação dirigida apenas a esta Comissão, os mesmos não serão considerados atendendo a que a trabalhadora não exerceu o direito ao contraditório sobre eles.

#### **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**4.1.** 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 ...

**4.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, todos em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**4.3.** Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, já mencionado, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 18 DE JANEIRO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**