



# **Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares: estudo de caso**

Relatório de Estágio Curricular

Mestrado em Solicitadoria de Empresa

Mara Filipa Ribeiro Gonçalves

Leiria, novembro de 2021

# **Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares: estudo de caso**

Relatório de Estágio Curricular

Mestrado em Solicitação de Empresa

Mara Filipa Ribeiro Gonçalves

Relatório de Estágio realizado sob a orientação das Prof. Doutoras Ana Lambelho e Ana Filipa Conceição, docentes na Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria.

Leiria, novembro de 2021

# **Originalidade e Direitos de Autor**

O presente relatório de estágio é original, elaborado unicamente para este fim, tendo sido devidamente citados todos os autores cujos estudos e publicações contribuíram para o elaborar.

Reproduções parciais deste documento serão autorizadas na condição de que seja mencionada a Autora e feita referência ao ciclo de estudos no âmbito do qual o mesmo foi realizado, a saber, Mestrado em Solicitadoria de Empresa, no ano letivo 2020/2021 da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria, Portugal, e, bem assim, à data das provas públicas que visaram a avaliação destes trabalhos (se aplicável).

# Agradecimentos

Aos meus pais, Raquel e Joaquim, por todo o amor incondicional.

À minha irmã, Beatriz, por toda a compreensão.

Ao Rafael, pelo apoio incansável e pela compreensão.

À Dra. Susana Valente e à Dra. Joana de Sá por toda a amabilidade e pela oportunidade de estágio.

À Dra. Raquel Moura Tavares e à Dra. Patrícia Resende, pela dedicação, paciência, confiança, companheirismo, e por todo o conhecimento partilhado. Foi um gosto enorme.

A todas as pessoas na PRA, mais concretamente, ao departamento de Laboral e de RCI, pela forma simpática e carinhosa como me receberam e por me permitirem aprender convosco.

Às professoras doutoras Ana Lambelho e Ana Filipa Conceição, orientadoras do estágio, por toda a disponibilidade e ajuda incansável na elaboração deste projeto.

À minha colega de mestrado e de estágio, Mariana Fidalgo, toda a amizade, e entreadajuda durante estes meses.

## Resumo

O presente relatório teve por base uma experiência de estágio curricular, com a duração de 1260 horas, inserida no segundo ano do Mestrado em Solicitadoria de Empresa, proporcionado pelo Instituto Politécnico de Leiria. Este relatório tem como intuito a análise e o desenvolvimento de um caso presenciado durante o decurso do estágio.

Ao longo deste estágio tivemos oportunidade de ser confrontados com variadas temáticas, relacionadas com o Direito do Trabalho e com a área da Recuperação de Crédito e Insolvência, na medida em que, representavam as áreas em que o nosso estágio se desenvolvia.

O tema do nosso relatório prende-se com o regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, tema que nos foi possível presenciar e estudar no decurso do nosso estágio na área do Direito do Trabalho.

No que tange à estrutura deste relatório, este está dividido em dois capítulos, sendo que, o primeiro se debruça sobre o estágio, e o segundo, reporta ao estudo de caso.

Ao longo do nosso relatório vamos explanando o regime da figura de horário flexível, com base na legislação, nos entendimentos doutriniais e ainda, recorrendo a suporte jurisprudencial, aplicando depois ao nosso caso de estudo em concreto.

**Palavras-chave:** relatório, estágio, horário flexível, direito do Trabalho.

# Abstract

This report was based on a curricular internship experience, with a duration of 1260 hours, inserted in the second year of the Master's Degree in *Solicitadoria de Empresa*, provided by the *Instituto Politécnico de Leiria*. This report is intended to analyse and develop a case witnessed during the internship.

Throughout our internship we had the opportunity to be confronted with several themes related to Labor Law and with the Credit Recovery and Insolvency area, as they represented the areas in which our internship was developed.

The subject of our report is the flexible working hours regime for workers with family responsibilities, a subject that we were able to witness and study during our internship in Labor Law.

As far as the structure of this report is concerned, it is divided into two chapters, the first one dealing with the internship and the second one with the case study.

Throughout our report we will explain the flexitime regime, based on the legislation, on doctrinal understandings and also on jurisprudential support, and then apply it to our specific case study.

**Keywords:** report, internship, flexible schedule, Labor Law.

# Índice

<b>Originalidade e Direitos de Autor</b> .....	<b>iii</b>
<b>Agradecimentos</b> .....	<b>iv</b>
<b>Resumo</b> .....	<b>v</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>vi</b>
<b>Lista de Siglas e Acrónimos</b> .....	<b>ix</b>
<b>Introdução</b> .....	<b>1</b>
<b>Capítulo I- Do estágio</b> .....	<b>3</b>
<b>1. Caracterização da entidade de acolhimento</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Tarefas desempenhadas durante o estágio</b> .....	<b>4</b>
<b>Capítulo II- Estudo de caso: o regime de horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares</b> .....	<b>11</b>
<b>1. O princípio da conciliação da vida familiar com a vida profissional</b> .....	<b>11</b>
<b>2. Estudo de caso: Solicitação do regime de horário flexível</b> .....	<b>23</b>
<b>2.1. A factualidade</b> .....	<b>23</b>
<b>2.2. Considerações gerais sobre o horário flexível</b> .....	<b>24</b>
<b>2.3. O procedimento</b> .....	<b>30</b>
2.3.1. Pedido do trabalhador .....	31
2.3.2. Decisão do empregador.....	36
2.3.3. Apreciação do trabalhador .....	42
2.3.4. Apreciação da CITE.....	44
<b>2.4. Algumas especificidades do regime do horário flexível</b> .....	<b>49</b>
2.4.1. A dificuldade de implementação do regime.....	49
2.4.2. Colisão de direitos .....	52
<b>3. Conclusão</b> .....	<b>57</b>
<b>Bibliografia</b> .....	<b>59</b>

<b>Lista de Jurisprudência .....</b>	<b>62</b>
<b>Pareceres CITE .....</b>	<b>63</b>

## Lista de Siglas e Acrónimos

AAFDL	Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa
Ac.	Acórdão
Al.	Alínea
APODIT	Associação Portuguesa de Direito do Trabalho
Art.º	Artigo
CA	Conselho de Administração
CAE	Classificação Portuguesa de Atividades Económicas
CC	Código Civil
CCT	Contrato Coletivo de Trabalho
CDFUE	Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia
Cfr.	Confrontar
CIRE	Código da Insolvência e Recuperação de Empresas
CITE	Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
CPC	Código de Processo Civil
CRP	Constituição da República Portuguesa
CT	Código do Trabalho
DGERT	Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho
DGSS	Direção-Geral da Segurança Social
DL	Decreto-Lei
DRH	Diretor de Recursos Humanos
Enf. <sup>a</sup>	Enfermeira
ESTG	Escola Superior de Tecnologia e Gestão
H	Horas
I.E	Isto é
INE	Instituto Nacional de Estatística
IRCT	Instrumento(s) de Regulamentação Coletiva de Trabalho
N.º/ N.ºs	Número/ números
OIT	Organização Internacional do Trabalho
P/PP	Página/páginas
PARI	Plano de Ação para o Risco de Incumprimento
PEAP	Processo Especial para Acordo de Pagamento

PER	Processo Especial de Revitalização
PERSI	Procedimento Extrajudicial de Regularização de Situações de Incumprimento
Proc.	Processo
SIREVE	Sistema de Recuperação de Empresas por Via Extrajudicial
Sra.	Senhora
Ss	Seguintes
STJ	Supremo Tribunal de Justiça
SVI	Sistema de Verificação de Incapacidades
TFUE	Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia
TUE	Tratado da União Europeia
TRE	Tribunal da Relação de Évora
TRL	Tribunal da Relação de Lisboa
TRP	Tribunal da Relação do Porto
Vol.	Volume

## Introdução

No âmbito do 2º ano do Mestrado em Solicitação de Empresa, podíamos optar pela realização de um estágio curricular e consequente relatório, pela realização de uma dissertação ou pela elaboração de um projeto. A nossa escolha recaiu sobre a realização de um estágio curricular, motivada pela possibilidade de obter experiência profissional na área, que até então era praticamente inexistente.

Foi-nos facultada a possibilidade de desenvolver este estágio curricular na Sociedade de Advogados PRA- Raposo, Sá Miranda & Associados, o qual teve início no dia 12 de outubro de 2020 e término no dia 26 de maio de 2021, contando com um total de 1260 horas.

Foi através do escritório do Porto que obtivemos o contacto presencial com os elementos desta Sociedade, contudo, em virtude da pandemia COVID-19 só foi possível estar presencialmente no escritório, aproximadamente três semanas, uma vez que o Decreto-Lei n.º 94-A/2020, de 3 de novembro, veio alterar as medidas excecionais e temporárias relativas à pandemia da doença COVID-19, e passou a prever a adoção do regime de teletrabalho obrigatório independentemente do vínculo laboral e sempre que as funções em causa o permitissem, pelo que, nesse sentido, o restante estágio foi feito remotamente.

Estando o nosso estágio dividido em duas áreas de prática, geríamos estas duas áreas de forma intercalada, de modo que, numa semana, estávamos a prestar auxílio na área de Laboral e, na semana seguinte, na área da Recuperação de Crédito e Insolvência, seguindo este esquema sucessivamente.

No que diz respeito ao Direito Laboral, foi possível ter contacto com diversas temáticas, como por exemplo, laboração contínua, pactos de não concorrência, mobilidade funcional, cedência ocasional, comissão de serviço, medidas de apoio às empresas no âmbito da pandemia COVID-19, abandono do posto de trabalho, entre outros temas. Foi nos permitido também elaborar contratos de trabalho e respetivos aditamentos, acordos de revogação, elaboração de notas jurídicas, auditoria a empresas, entre outras tarefas que abordaremos ao longo do nosso relatório.

Relativamente à área da Recuperação de Crédito e Insolvência, procedemos à elaboração de diversos requerimentos, reclamações de créditos, elaboração de procurações, junção de

documentos, pesquisa jurisprudencial e ainda estudos sobre variados temas, como Fundo de Garantia Salarial, Exoneração do Passivo Restante, Processo Especial para Acordo de Pagamento, entre outros.

Contudo, foi no âmbito do Direito Laboral que surgiu o tema do nosso relatório de estágio, designadamente o tema do horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares. Esta escolha revelou-se uma agradável surpresa, na medida em que, era uma temática não muito conhecida, mas que logo nos suscitou um enorme interesse, devido à sua importância nos dias que correm.

O contacto com este tema surgiu inicialmente com um pedido de pesquisa de jurisprudência sobre o mesmo, tendo depois obtido acesso a toda a história e até envolvimento na elaboração da respetiva petição inicial e posteriormente, na elaboração do respetivo acordo.

No que à estrutura deste relatório diz respeito, decidimos dividi-lo em dois capítulos, um deles o do estágio, e o outro onde expomos o estudo de caso. Relativamente ao primeiro capítulo, caracterizamos a entidade de estágio e descrevemos as tarefas desempenhadas durante o mesmo. Por sua vez, no segundo capítulo, e de forma prévia, desenvolvemos o princípio subjacente a esta figura do horário flexível, nomeadamente o princípio da conciliação entre a vida familiar e a vida profissional, e referimos brevemente a evolução histórica desta figura. De seguida, expomos o nosso caso de estudo, desenvolvemos considerações gerais sobre o horário flexível e o procedimento para o requerer, nomeadamente, o pedido do trabalhador, a decisão do empregador, a apreciação do trabalhador e por fim, a apreciação da CITE.

Na última parte deste segundo capítulo, analisamos duas especificidades deste regime, designadamente, a dificuldade de implementação do mesmo e a figura da colisão de direitos.

À medida que vamos explanando o regime de horário flexível, vamos trazendo à colação o nosso caso de estudo, de forma a tornar o presente relatório prático.

## Capítulo I- Do estágio

### 1. Caracterização da entidade de acolhimento

O presente relatório de estágio teve por base uma experiência de estágio curricular, proporcionada pela sociedade de advogados PRA – Raposo, Sá Miranda & Associados, SP, RL, doravante designada por PRA.

A PRA foi fundada no ano de 2001, e resulta da fusão de três sociedades de advogados: Pedro Raposo & Associados, Sá Miranda & Associados e Almeida Correia, Ney da Costa & Associados.

Com vista a uma maior aproximação aos seus clientes, a PRA conta com cinco escritórios em Portugal, designadamente em: Faro, Leiria, Lisboa, Ponta Delgada e Porto. A nossa experiência curricular foi presenciada no escritório do Porto, sito na Rua Nossa Senhora de Fátima, 177, piso 7, 4050-427.

A PRA conta com a colaboração de mais de 150 profissionais, e encontra-se dividida nas seguintes áreas de prática: Administrativo e Contratação Pública; Comercial, Contratos e Concorrência; Contencioso e Arbitragem; Contencioso Penal; *Corporate*; Família e Sucessões; Fiscal; Imobiliário; Laboral; Propriedade Intelectual e Privacidade e, ainda, Recuperação de Crédito e Insolvência.

Esta divisão organizacional permite a especialização dos profissionais, sem descurar a necessária entreajuda entre eles. De facto, ao longo do nosso estágio, pudemos testemunhar o forte pendor colaborativo e espírito de união entre todos os trabalhadores da PRA.

O nosso estágio debruçou-se sobre duas áreas de prática, nomeadamente, Direito Laboral e Recuperação de Crédito e Insolvência.

Passando agora à competência de cada área de prática, podemos dizer que a equipa de laboral da PRA abrange tanto a vertente da consultoria como a de contencioso. A estes colaboradores cabe prestar auxílio quer às empresas, quer aos particulares, de modo a que atuem em concordância com as normas vigentes, prevenindo litígios. Acompanham também as empresas e os trabalhadores nas diversas fases, nomeadamente, na contratação, na vigência e na cessação dos contratos de trabalho, assegurando também a elaboração de regulamentos internos e de códigos de conduta das empresas.

Além disso, prestam também aconselhamento em questões relacionadas com a Segurança Social, nomeadamente na assessoria em matéria contributiva e quanto à obtenção de subsídios e bonificações à contratação. Relativamente à negociação coletiva, este departamento acompanha a negociação de Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT), tanto em representação das empresas e das respetivas associações, como em representação das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

O acompanhamento prolonga-se, ainda, na fase contenciosa, nomeadamente nas ações junto dos Tribunais e ainda junto das várias Autoridades Administrativas.

Por sua vez, cabe ao Departamento de Recuperação de Crédito e Insolvência, prestar um serviço personalizado não só na preparação como no acompanhamento dos mecanismos, processuais, pessoais e contabilísticos, tendentes à insolvência ou à recuperação das pessoas coletivas ou singulares. Nesta senda, asseguram os interesses dos seus clientes no âmbito dos referidos processos de recuperação, nomeadamente, através de PER, SIREVE, PERSI e PARI.

No âmbito da recuperação de crédito é atribuída uma grande importância à negociação extrajudicial de dívidas, a qual é conduzida de forma sistemática e imediata através de estrutura especializada no pré-contencioso. Cabe também a este departamento prestar assessoria e acompanhamento preventivo na vertente da gestão diária junto de clientes, fornecedores, credores e devedores.

## **2. Tarefas desempenhadas durante o estágio**

Ao longo dos oito meses de estágio, foi possível aprender bastante e ter contacto prático com várias matérias.

Neste capítulo abordaremos essas mesmas matérias em que trabalhamos, tanto na área de laboral como na área da recuperação de crédito e insolvência.

Começando pela área de laboral, desde logo, competia-nos identificar o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável a determinada empresa. A ferramenta que nos auxiliava nesta identificação era a da DGERT, a qual, através do CAE<sup>1</sup> e da área geográfica da empresa, nos apresenta os IRCT potencialmente aplicáveis à empresa. Era depois

---

<sup>1</sup> Classificação Portuguesa de Atividades Económicas.

necessário consultar os IRCT para analisar o seu âmbito de aplicação. Para o efeito, considerávamos aspetos como o setor de atividade, a área geográfica e as categorias profissionais abrangidas. Na determinação do IRCT aplicável ao caso concreto, foi também bastante importante a matéria da concorrência de IRCT, prevista nos artigos 481º e ss. do Código do Trabalho, doravante CT.

A par da pesquisa de IRCT, competia-nos também, por vezes, elaborar a respetiva nota jurídica, através da qual dávamos a conhecer ao cliente as especificidades do instrumento em causa face ao previsto no CT.

Na primeira semana de estágio em que auxiliámos a área de laboral, tivemos o privilégio de acompanhar uma reunião com uma cliente, que não concordava com a decisão da junta médica que a considerava como apta para o trabalho. Neste sentido, e antes da reunião, tivemos de estudar esta questão e ver de que forma poderia a trabalhadora reagir a esta situação.

De acordo com o artigo 60º, n.º 1, do DL nº 360/97, de 17 de dezembro, a trabalhadora, não concordando com a decisão da junta médica, pode pedir para o seu caso ser reavaliado pela Comissão de Recurso. Relativamente ao prazo, o artigo 60º, n.º 2 do mesmo decreto-lei, refere que o requerimento deve ser apresentado no prazo de dez dias a partir da data em que a requerente tomou conhecimento, por comunicação oficial, da deliberação da comissão de verificação.

Neste sentido, diligenciámos por recolher os dados relativos à identificação do médico que a iria representar na Comissão de Recurso (nome e morada) e verificamos quais os documentos necessários para este procedimento: os modelos SVI 55-DGSS (Requerimento-Comissão de Reavaliação/Comissão de Recurso) e SVI 7/2020-DGSS (informação médica-avaliação da incapacidade), disponíveis no *site* da Segurança Social.

No caso, esta cliente encontrava-se bastante perturbada psicologicamente, o que tornou ainda mais desafiante este primeiro contacto com um cliente.

Elaboramos também vários contratos de trabalho, inclusive bilingues, aditamentos aos mesmos, e face à altura que atravessamos, a maioria destes aditamentos visava a prestação de funções em regime de teletrabalho.

Analisámos ainda regulamentos internos de empresas, elaborámos pareceres, procedemos ao preenchimento dos documentos de afixação obrigatória para determinada empresa, acordos de cedência ocasional de trabalhadores, pactos de não concorrência, acordos de revogação do contrato de trabalho, cartas de comunicação da caducidade de contratos, cartas de interpelação à entidade empregadora para pagamento de valores em dívida, e procedemos também a uma consulta aos trabalhadores para alteração do seu horário de trabalho, ao abrigo do disposto no art.º 217º, n.º 2 do CT.

Questões diversas nos surgiram, nomeadamente quanto à inserção em nova categoria profissional, em virtude de o novo CCT aplicável extinguir a categoria anteriormente aplicada. No caso, o trabalhador inseria-se na categoria profissional de “Lavador Encerador”, sendo que o novo CCT aplicável extinguiu tal categoria e, portanto, coube-nos analisar o conteúdo funcional desta categoria, ou seja, perceber o que efetivamente um Lavador Encerador faz, e tentar enquadrar tais funções numa categoria profissional existente no novo CCT. Esta categoria profissional diz respeito a serviços de lavagem, raspagens e enceramentos com máquinas industriais apropriadas, e face a estas funções concluímos que a categoria extinta de Lavador Encerador poder-se-ia enquadrar na categoria de “Trabalhador de Serviços Gerais”, uma vez que, uma das funções destes trabalhadores era o apoio à conservação e manutenção de edifícios, espaços e equipamentos; Competiu-nos também verificar quais os requisitos para uma empresa requerer a laboração contínua; estudámos o instituto da mobilidade funcional e a comissão de serviço; pesquisámos sobre a aplicabilidade do novo incentivo à normalização da atividade empresarial e sobre o fundo de compensação. Efetuamos, ainda, pesquisa jurisprudencial sobre variados temas nomeadamente, abandono do posto de trabalho, sobre o carácter de regularidade previsto no art.º 71º da Lei n.º 98/2009, sobre o facto do trabalhador mentir em sede de recrutamento quanto às suas habilitações literárias, entre outros assuntos.

Uma matéria bastante abordada, face à altura que atravessamos, tem que ver com as medidas de apoio às empresas, em virtude da pandemia COVID-19. Por isso, procedemos ao seu estudo e respondemos a questões que eram colocadas pelos clientes.

Por diversas vezes também nos foi solicitado o preenchimento dos documentos a entregar ao trabalhador por parte da entidade empregadora, aquando da cessação do contrato de trabalho, que se encontram previstos no artigo 341º do CT. Nomeadamente, o preenchimento do certificado de trabalho do modelo RP 5044/2018 da Segurança Social,

destinado à atribuição do subsídio de desemprego ao trabalhador, e ainda, a declaração de desemprego. Nesta sede, calculávamos os créditos laborais do trabalhador em virtude da cessação do contrato.

Acompanhámos também auditorias a duas empresas.

Na primeira tivemos um papel mais passivo, de acompanhamento e de auxílio apenas em aspetos mais acessórios, como o de análise do IRCT aplicável e dos contratos de trabalho, das fichas de registo dos tempos de trabalho e dos recibos de vencimento.

Na segunda auditoria em que participámos já tivemos um papel mais ativo e autónomo. Esta decorreu em colaboração com o escritório de Faro, e nela também participou a colega de mestrado e de estágio Mariana Fidalgo. Devido à exigência podemos considerar que tenha sido talvez a tarefa mais desafiante deste estágio. Esta envolvência, permitiu uma enorme aprendizagem, na medida em que, abordamos variados temas.

Iniciámos esta auditoria com o estudo do IRCT aplicável à empresa, analisámos os contratos de trabalho por forma a verificar se tudo estava conforme a lei, nomeadamente de acordo com o artigo 106º do CT. No tocante às fichas de trabalhadores verificámo-las conforme a alínea j), n.º 1 do art.º 127º do CT, relativamente aos mapas de horário de funcionamento confrontámo-los com os artigos 215º e 216º do CT, e analisámos, ainda, mapas de férias e mapas de faltas.

Coube-nos também verificar se o prazo das comunicações das admissões e das cessações do contrato de trabalho à Segurança Social estavam cumpridos, uma vez que, o empregador tem a obrigação de comunicar a admissão nas vinte e quatro horas anteriores ao início da produção de efeitos do contrato de trabalho, de acordo com o disposto no artigo 29º, n.º 2, al. a)<sup>2</sup> do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, e a cessação até ao dia dez do mês seguinte ao da sua ocorrência, de acordo com o disposto no artigo 8º, n.º 1 da Regulamentação do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

---

<sup>2</sup> Tal comunicação poderá ainda ser efetuada nas vinte e quatro horas seguintes ao início da atividade sempre que, por razões excecionais e devidamente fundamentadas, ligadas à celebração de contratos de trabalho de muito curta duração ou à prestação de trabalho por turnos a comunicação não possa ser efetuada no prazo das vinte e quatro horas anteriores, de acordo com o disposto na alínea b) do n.º 2 do artigo 29º.

Analisámos o plano de contingência da empresa e os registos de tempo de trabalho. No que se refere aos recibos de vencimento, examinámos todas as rubricas retributivas, de forma a perceber se tudo estava conforme, tendo também em atenção possíveis situações de disparidades salariais injustificadas, tendo em conta a categoria profissional, e eventuais desigualdades em função do género.

Examinámos, ainda, as fichas de aptidão dos trabalhadores, de acordo com o artigo 108º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro; verificamos as horas de formação ministrada aos trabalhadores, por forma a certificar se os trabalhadores tinham recebido, pelo menos, as horas mínimas exigidas pelo Código do Trabalho (art.º 131º). Relativamente ao trabalho suplementar verificamos se tinha sido excedido o limite de horas, e se o mesmo era suportado por documento adequado, tal como prevê o n.º 6 do art.º 231º; por fim, coube-nos também analisar as declarações mensais de remunerações.

Fora da sede das auditorias, e também face ao contexto que atualmente vivemos, referir uma declaração que elaborámos com vista ao acolhimento em estabelecimento de ensino/creche ou ama, aos filhos dos trabalhadores cuja atividade seja considerada como essencial e indispensável, nos termos da Portaria n.º 25º-A/2021, de 29 de janeiro, isto porque, a mobilização para o serviço obstava a que prestassem assistência aos mesmos na sequência da suspensão de atividades letivas e não letivas.

No que concerne às tarefas realizadas na área da Recuperação de Créditos e Insolvência, estas também foram variadas, nomeadamente: o controlo no portal Citius da publicação de listas provisórias de créditos, de declarações de insolvência e, conseqüentemente, o controlo dos prazos para efetuar a reclamação de créditos ou prazos para negociações; comunicações aos clientes, aos administradores de insolvência e, por vezes, ao Instituto de Gestão Financeira e Equipamentos da Justiça.

Estas comunicações permitiam-nos efetuar um estudo prévio para poder responder ao solicitado, tendo também como intuito, em alguma das vezes, apenas uma explicação mais sucinta aos clientes sobre determinadas matérias.

Elaboramos ainda um requerimento para diferimento da desocupação de um imóvel. No caso, estamos a falar de marido e mulher (insolventes), em que um deles estava desempregado e o outro reformado por incapacidade permanente global. O diferimento da entrega da casa baseou-se no facto de os insolventes não encontrarem uma habitação

condigna para uma cadeira de rodas, e ao facto de um dos insolventes ter estado com COVID-19 o que provocou várias sequelas e, conseqüentemente, atrasou a procura de habitação. Por assim ser, e não tendo os insolventes outra casa para morar, viemos, ao abrigo dos artigos 864º do CPC por força da previsão do artigo 17º do Código da Insolvência e Recuperação de Empresas, doravante CIRE, e, do artigo 6º-A, n.º 7 da Lei n.º 16/2020, de 29 de maio<sup>3</sup>, requerer o diferimento da desocupação do imóvel, por período não inferior a seis meses, de forma a permitir aos insolventes obter uma habitação.

Uma das matérias também bastante solicitadas era a elaboração de reclamação de créditos ao abrigo do disposto no artigo 128.º do CIRE. A natureza do crédito baseava-se em faturas ou cheques, na sequência do fornecimento de serviços ou, então, créditos laborais e, neste sentido, articulávamos com a área de laboral, procedendo aos respetivos cálculos.

Vários requerimentos foram elaborados, nomeadamente: requerimento ao agente de execução para extinção do processo executivo face à homologação do plano de pagamentos no âmbito do processo de insolvência; para emissão de certidão tendo em conta efeitos fiscais; de diferimento das propostas do administrador da insolvência; para junção de comprovativo de pagamento de custas; para junção de procuração e requerimento com vista à dispensa de citação, ao abrigo do artigo 12º do CIRE. Fazer referência ainda, a um requerimento atual, em virtude do momento que passamos, nomeadamente, um requerimento com vista à dispensa de cessão.

Isto porque, o rendimento disponível que um devedor venha a auferir durante os cinco anos seguintes ao encerramento do processo de insolvência, denominado como período da cessão, considera-se cedido ao fiduciário, conforme dispõe o n.º 2 do art.º 239º do CIRE.

Ora, no caso que tivemos oportunidade de acompanhar, o insolvente, no âmbito da exoneração do passivo restante, teria então de ceder ao fiduciário todos os rendimentos mensais que excedessem a quantia de um salário mínimo nacional.

Porém, o insolvente veio a testar positivo para a COVID-19, e conseqüentemente, teve de ficar em isolamento, o que o impediu de se deslocar ao supermercado para adquirir bens essenciais. Neste seguimento, o seu filho e a sua nora também se encontravam em

---

<sup>3</sup> Esta lei surgiu em virtude da pandemia COVID-19 e previa a possibilidade de o insolvente requerer a suspensão das vendas e das entregas judiciais de imóveis, se isso lhe causasse prejuízo à subsistência.

isolamento, pelo que o Insolvente teve de recorrer à ajuda de uma senhora para que o auxiliasse na realização das tarefas domésticas bem como, para comprar os alimentos.

Em virtude destes serviços, o Insolvente teria de pagar à referida senhora, pelo período que esteve em isolamento, um total de 180,00 €. Tratando-se de uma despesa extraordinária e imprevista, este requerimento teve como fito a desconsideração deste montante para efeitos de cessão de rendimentos.

Também tivemos a oportunidade de fazer alguns estudos, nomeadamente sobre o regime do PEAP, sobre a responsabilidade do administrador da insolvência pelos danos provocados no locado durante a remoção dos bens, sobre o fundo de garantia salarial e sobre a exoneração do passivo restante.

Em alguns momentos também procedemos a pesquisa jurisprudencial, nomeadamente, sobre o parecer do administrador judicial provisório sobre a situação de insolvência do devedor, sobre direito de retenção, sobre veículos com reserva de propriedade e sobre a extinção da ação executiva no plano de pagamentos.

Competia-nos também a elaboração de procurações; declarações ao abrigo do disposto no artigo 236º, n.º 3 do CIRE; e no que se refere às petições iniciais, procedemos à elaboração/junção de alguns documentos necessários aquando da entrega da petição inicial, previstos no artigo 24º, n.º 1, nomeadamente: a relação por ordem alfabética de todos os credores, a relação de bens e a relação dos processos judiciais pendentes.

## Capítulo II- Estudo de caso: o regime de horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares

### 1. O princípio da conciliação da vida familiar com a vida profissional

Segundo Maria Josefina Leitão (2010, p. 32):

“Sendo o tempo de trabalho e o tempo dos cuidados à família dois tempos que se entrecruzam e que, por consequência, mutuamente se influenciam, na medida em que na sua organização e extensão um depende do outro, não é de estranhar que sejam o cerne de qualquer política de conciliação trabalho/família e sê-lo-ão tanto mais quanto menores forem os recursos postos à disposição das famílias para o acompanhamento de crianças, idosos e dependentes”.

Antes de abordarmos este tópico, fácil é de perceber *a priori* a relevância e o efeito prático que tem na vida de cada pessoa. Como efeito natural da vida, somos filhos e pais, e, dependemos da nossa vida profissional para nos sentirmos realizados e conseqüentemente, termos uma vida estável. Nesse sentido, este princípio permite conjugar dois “mundos” essenciais, que são a família e o trabalho.

Porém, nem sempre a conjugação entre estes dois mundos é fácil de se obter, na medida em que, como refere o autor David Carvalho Martins (2019, p. 97), «o ser humano não dispõe de um “toggle switch button” que permita ativar e desativar, quando for oportuno, as funções de “trabalhador”, “pai”, “filho” ou “esposo”».

Relativamente ao mundo do trabalho, e de acordo com Francisco Liberal Fernandes (2007, p. 735), o horário de trabalho “tem como *ratio legis* definir (e limitar) o tempo de disponibilidade do trabalhador para o trabalho, permitindo-lhe ajustar a sua vida pessoal e familiar com as obrigações decorrentes do contrato de trabalho”.

Por sua vez, o tempo de trabalho vai corresponder ao período durante o qual o trabalhador encontra-se adstrito à execução da sua atividade laboral ou se encontra disponível para essa execução (por exemplo, Ramalho, 2021, p. 401).

De acordo com um guia disponibilizado pela OIT, e baseado em investigações recentes, existem duas condições de trabalho que reduzem a compatibilidade entre o trabalho e a vida

pessoal, designadamente a duração excessiva semanal do trabalho e os horários de trabalho “atípicos” (fim da tarde, noite e fins de semana), o que facilmente se compreende visto serem situações que “roubam” demasiado tempo ao trabalhador (OIT, 2019, p. 6).

Como acrescenta Glória Rebelo, a gestão do tempo de trabalho vai implicar diretamente “com interesses de ordem privada, maxime com direitos relativos à saúde e à vida pessoal e familiar do trabalhador” (Rebelo, 2019, p. 125 e 126).

Demonstrativos dessa dificuldade prática em gerir a vida familiar e a prática laboral são os dados previstos no estudo do INE, que nos mostram que 58,5% dos trabalhadores que trabalham por conta de outrem e têm responsabilidades familiares referem ser raramente possível ou mesmo impossível ausentar-se do trabalho para poderem prestar cuidados à sua família. Este número acaba por corresponder a mais de metade dos inquiridos; contudo revela-se mais baixo comparativamente aos anos de 2010 e 2015, em que se verificou 62,6% e 65,9% respetivamente (INE, 2018, p.7).

A verdade é que cada vez mais os cidadãos exigem que a sua vida possa ser aproveitada com um máximo de qualidade, com tempo dedicado ao lazer e ao tempo livre, com condições favoráveis ao bem-estar pelo que há que saber responder a estas exigências da sociedade, como refere a autora Glória Rebelo (2021, pp. 60 e 61). Assim, nesse sentido, a mesma autora refere que, “entre os temas sócio laborais mais importantes da atualidade nacional, é crucial pensar a conciliação entre o trabalho e a vida familiar, isto porque, apesar de comportarem realidades distintas apresentam significativos pontos de contacto entre si, estabelecendo uma interação dinâmica”.

Na mesma senda, Maria do Rosário Palma Ramalho (2018, p. 113), vem dizer que o tema da conciliação e do tempo de trabalho “têm uma ligação incindível”, na medida em que, “a maioria das medidas que asseguram a conciliação tem repercussões diretas ou indiretas no tempo de trabalho ou na disponibilidade para o mesmo”. Por ser assim, esta autora considera, ainda, que devemos incluir o princípio da conciliação entre a vida profissional e familiar, entre os princípios orientadores gerais do regime de tempo de trabalho.

Ora, a conciliação da vida familiar com a vida profissional vai permitir “um espaço de liberdade ao trabalhador, para que este possa gozar a sua vida pessoal e familiar, enquanto cidadão livre”, evitando que “a vida profissional do trabalhador esgote toda a sua vida”,

como refere Guilherme Machado Dray (2015, pp. 678 e 679). Este autor vai mais além, referindo que, durante o tal espaço de liberdade, o trabalhador se possa dedicar a atividades culturais ou desportivas, ao lazer e à sua família (Dray, 2015, p. 678).

Analisando dados estatísticos, podemos ver que, 34% dos inquiridos, com idades compreendidas entre 18 e 64 anos, indicaram ter responsabilidades de prestação de cuidados. Desse valor, 26,6% corresponde ao cuidado de filhos menores de 15 anos que vivem no agregado familiar, 4,6% diz respeito a familiares dependentes com 15 e mais anos, pelo que, o restante se refere a outras situações (INE, 2018, p. 3).

De acordo com o mesmo estudo, é possível também constatar que 22,4% dos cuidadores referiram ter obstáculos no seu trabalho que condicionam a conciliação deste com a vida familiar (INE, 2018, p. 1).

Nessa medida, é atribuído ao trabalhador com responsabilidades familiares o direito a usufruir de regimes especiais de tempo de trabalho, de forma a permitir a efetiva conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar (Moreira, 2013, p. 168). Tais regimes especiais de tempo de trabalho encontram a sua previsão nos art.º 54º a 60º do CT.

Nesse sentido, surge então a figura de horário flexível<sup>4</sup>, que desenvolveremos nos tópicos seguintes.

Relativamente ao surgimento do tema da conciliação, este revelou-se tardio, na medida em que só teve mais enfoque quando as mulheres começaram a entrar no mercado de trabalho, em finais dos anos sessenta. Foi nesta altura que surgiram novas necessidades de conciliação, que até então eram residuais, mas das quais o Direito do Trabalho e os juslaboralistas não mais puderam descuidar (Ramalho, 2018, p. 101).

Na mesma senda, Glória Rebelo afirma que, o facto de as mulheres se afirmarem massivamente no mercado de trabalho, tem vindo a causar inúmeros desafios ao nível das Políticas de Emprego e do Direito do Trabalho. Pelo que, falar do tema da conciliação implica falar, simultaneamente, por um lado, da igualdade de oportunidades entre homens e

---

<sup>4</sup> O guia da OIT (2019, p. 6), vem referir que “a terceira dimensão do tempo de trabalho digno é proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares”.

mulheres no trabalho, e, por outro, da família e da partilha de responsabilidades familiares (Rebelo, 2019, p. 144).

A evolução do regime da conciliação entre a vida profissional e familiar foi composta por várias etapas. A primeira concretizou-se com o Tratado da União Europeia, aprovado em Maastricht, que consistiu na consagração da igualdade entre homens e mulheres como um dos objetivos da União Europeia (art.º 2º do TUE). Ao mesmo nível, o TFUE dispôs no seu art.º 153º, n.º 1, al. i), que “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”.

Neste sentido, “o tema da conciliação entre o trabalho e a família e as medidas aprovadas nesta matéria passaram automaticamente a ter que ser ponderados do ponto de vista da igualdade” (Ramalho, 2018, p. 104).

Posteriormente, e nesta sede, foi também essencial a aprovação da Diretiva 96/34, de 3 de junho de 1996, relativa à licença parental, que veio prever, “o direito de ambos os pais a uma licença parental de, pelo menos, três meses, em regime de tempo integral ou de tempo parcial, para acompanhamento dos filhos com idade inferior a 6 anos, e ainda o direito do pai a faltar ao trabalho até cinco dias por motivo do nascimento dos filhos” (Ramalho, 2018, p. 105).

A terceira etapa que cumpre referir, no que concerne à evolução deste princípio da conciliação, é a Diretiva 2002/73/CE, de 23 de setembro de 2002, que veio alterar a Diretiva 76/207/CEE, de 9 de fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho. A implementação da Diretiva, foi reflexo da Resolução de Conselho de Ministros de 16 de junho de 2000:

“que pugnou pela participação equilibrada de mulheres e homens na vida profissional e na vida familiar, considerando expressamente este equilíbrio como uma condição substancial da igualdade de género”, deixando assim a proteção na maternidade “de ser vista como uma exceção ao princípio da igualdade de género para passar a ser vista como uma condição *sine qua non* dessa igualdade”. (Ramalho, 2018, p. 105)

Referir, ainda, três instrumentos normativos que são fundamentais no que respeita à conciliação entre a vida profissional e familiar no Direito da União Europeia.

Em primeiro lugar, a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE) que consagra, no seu art.º 33º, n.º 2, o direito à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, destacando o direito a uma licença de maternidade paga, o direito à licença parental e o direito à proteção contra o despedimento por razões atinentes à maternidade ou à paternidade.

O segundo instrumento normativo é a Diretiva 92/85, de 19 de outubro de 1992, sobre a segurança e saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes. Esta diretiva foi alvo de sucessivas propostas de revisão que, contudo, tiveram oposição de vários Estados Membros, tendo, portanto, o projeto de revisão sido formalmente abandonado em 2016 (Ramalho, 2018, p. 109).

O terceiro instrumento normativo que cumpre mencionar é a Diretiva 2010/18/EU, de 8 de março de 2010<sup>5</sup>, que contempla uma licença parental que pode ser gozada até que a criança atinja os oito anos de idade, a duração mínima de quatro meses da licença parental e, ainda, o direito à adaptação das condições de trabalho, por forma, a poder manter a conciliação entre a sua vida profissional e as suas responsabilidades familiares já em plena execução do contrato (Ramalho, 2018, p. 107).

A Diretiva acima mencionada, foi revogada pela diretiva mais atual neste âmbito, a Diretiva 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores. Com esta Diretiva a União Europeia pretendeu reforçar a conciliação, estabelecendo requisitos mínimos destinados a alcançar a igualdade entre homens e mulheres<sup>6</sup> quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho. Esta diretiva consagra direitos individuais relacionados com o gozo de licenças para assistência à família, nomeadamente, licença de paternidade, licença parental, licença de cuidador e regimes de trabalho flexíveis dos trabalhadores que são progenitores ou cuidadores.

Um dos fitos mais importantes desta diretiva é o de promover uma partilha mais equitativa das responsabilidades entre homens e mulheres, visando eliminar a desigualdade de género que ainda está enraizada na nossa sociedade. No que à licença de paternidade diz

---

<sup>5</sup> Esta diretiva veio revogar a Diretiva 96/34, de 3 de junho de 1996.

<sup>6</sup> Relativamente à igualdade entre homens e mulheres, referir que, no dia 21 de maio de 2018, foi publicada no nosso país, em Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 - Portugal + Igual, que visa eliminar desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho português.

respeito, o progenitor (o segundo progenitor que a legislação nacional reconheça como equivalente) passa a ter direito a uma licença de dez dias úteis, na altura do nascimento da criança, de acordo com o art.º 4 da presente diretiva. No âmbito da licença parental, é assegurado o direito individual a quatro meses, dois dos quais não são transferíveis entre os progenitores, de modo a incentivar ambos os progenitores a gozar a sua licença. Relativamente aos cuidadores<sup>7</sup>, estes terão direito a pelo menos, cinco dias úteis por ano, sendo atribuído aos cuidadores que trabalham, ainda a possibilidade de solicitar a adoção do regime de trabalho flexível, de acordo com os art.º 6º e 9º, respetivamente.

No contexto da União Europeia, é também importante referir a Diretiva 2006/54/UE, de 5 de julho, que qualifica no seu art.º 2º, n.º 2, al. c), como discriminação direta de género, o tratamento diferenciado em razão da maternidade e da paternidade ou por motivos ligados à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. De acordo com Maria do Rosário Palma Ramalho (2019, p. 731), esta qualificação representou “um avanço substancial no modo de olhar para estas matérias”, na medida em que, “as medidas de proteção da maternidade deixaram de ser vistas como exceções ao princípio da igualdade de tratamento entre trabalhadores/as, para passarem a ser vistas como uma condição material desse mesmo princípio”. A Diretiva *supra* referida torna-se também relevante relativamente a este tema da conciliação, na medida em que, determina que os Estados-Membros devem criar medidas “(..) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

Passando agora para o direito nacional, o princípio da conciliação entre a vida profissional e familiar tem também assento na Constituição da República Portuguesa. Desde logo, o art.º 59º, n.º 1, al. b), refere que, entre os direitos fundamentais dos trabalhadores, está o 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. Que “na sua amplitude, cobre a assistência, entre outros, a familiares na linha reta descendente e ascendente, ou seja, respetivamente, a filhos e a pais” (Glória Rebelo, 2019, p. 141).

---

<sup>7</sup> De acordo com o art.º 3º, n.º 1, al. d) da Diretiva 2019/1158, de 20 de junho, cuidador, é “um trabalhador que presta cuidados pessoais ou apoio a um familiar ou a uma pessoa que vive no mesmo agregado familiar que o trabalhador e que necessita de cuidados ou de assistência significativos por uma razão médica grave, conforme definido por cada Estado-Membro”.

Ao mesmo nível, o art.º 67º, al. h) da CRP, tendo como epígrafe, “família”, veio acentuar este princípio, determinando que incumbe ao Estado para proteção da família, “promover, através da concertação das várias políticas setoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”.

Ainda a nível constitucional, importa atender, ao artigo 13º da CRP, relativo ao princípio da igualdade, e ao artigo 9º, al. h), que inclui como tarefa fundamental do Estado a promoção da igualdade entre homens e mulheres, isto porque, como veremos *infra*, a conciliação entre o trabalho e a família é uma condição material da igualdade entre homens e mulheres.

Nesta senda e para Maria do Rosário Palma Ramalho (2018, pp. 101 e 102) a conciliação caracteriza-se por ser uma matéria bastante importante para os defensores dos temas da igualdade de género, isto porque, muitas das situações de discriminação no trabalho entre mulheres e homens, decorrem de questões ligadas à maternidade, à paternidade e, genericamente, à conciliação entre o trabalho e a família. Esta autora vai mais além, acrescentando que, “mesmo que todos os outros fatores de discriminação usualmente identificados fossem eliminados, enquanto se mantiver uma repartição estruturalmente desequilibrada das responsabilidades familiares entre homens e mulheres, as discriminações de género no trabalho e no emprego persistirão”.

Ao folhearmos o Código do Trabalho, podemos verificar que estes dois temas, da parentalidade e da igualdade de género, encontram-se tratados separadamente, não havendo, portanto, uma ligação clara entre estes temas. No entanto, Maria do Rosário Palma Ramalho (2019, p. 732), considera que, o CT nesta matéria deixa “transparecer a visão das normas de tutela da maternidade como exceções ao princípio da igualdade e não discriminação”, dando como exemplo o art.º 24º, n.º 3, al. b). Porém, acrescenta que a ligação entre estes dois temas é um imperativo comunitário e, conseqüentemente, tal ligação deve ser assumida.

Fácil é de perceber, que a ligação com a igualdade de género emana do facto de as mulheres continuarem a ser vistas como as principais cuidadoras dos seus filhos e de outros dependentes, situação que, como refere Glória Rebelo (2019, p. 144), tende a perpetuar o estereótipo de género no trabalho.

Relativamente às responsabilidades familiares, perfilhamos o entendimento da autora Maria do Rosário Palma Ramalho (2003, pp. 270 e 271), ao considerar que, uma não repartição equitativa dessas mesmas responsabilidades é “fonte, imediata ou mediata, de

situações de tratamento discriminatório em razão do sexo”. Pelo que, o direito subjacente a uma repartição equitativa das responsabilidades ligadas à maternidade e à paternidade vão constituir um requisito do princípio da igualdade de tratamento entre trabalhadores e trabalhadoras.

Na mesma senda, vêm os autores Lobo Xavier e Nunes de Carvalho (2014, p. 37) reforçar a ideia *supra* descrita, ao referir que, o regime de conciliação vem tutelar o princípio da não discriminação.

Palma Ramalho (2003, p. 271), acrescenta ainda que “se assim é, então a temática da conciliação não pode ser ignorada no tratamento jurídico comunitário dos problemas da igualdade, sob pena de o sistema de proteção do valor da igualdade ficar incompleto”.

Porém, na opinião de Maria Josefina Leitão (2010, p. 30), o problema da igualdade de género não ficou resolvido com a Constituição, referindo que basta para isso observar não só as estatísticas respeitantes à distribuição, por sexo, do tempo gasto por homens e mulheres nos cuidados à família, como os pareceres da CITE sobre os pedidos de atribuição de horário flexível, que são feitos maioritariamente por mulheres.

O princípio desenvolvido neste capítulo tem também assento na legislação infraconstitucional portuguesa.

De acordo com Guilherme Machado Dray (2015, p. 681), no CT o princípio da conciliação tem múltiplas projeções, nomeadamente, e destacando algumas dessas projeções, é deste princípio que resulta: a estipulação de que o empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (art.º 127º, n.º 3); o regime do trabalho a tempo parcial, com vista a permitir a referida compatibilização (art.º 150º e ss); a regra da fixação em seis meses do período de referência supletivo em regime de adaptabilidade, quando esteja em causa atividade caracterizada por implicar afastamento entre o local de trabalho e a residência do trabalhador (art.º 207º, n.º 2, al. c); a estipulação, de que, na determinação do horário de trabalho, o empregador deve facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (art.º 212º, n.º 2, al. b); a regra segundo a qual, o direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural (art.º 237º, n.º 4), nesta sede, fazer também referência ao art.º 241º, n.º 7, que estipula a possibilidade de os cônjuges,

bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum, que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento usufruírem das férias em idêntico período.

Por último, podemos ver este princípio consagrado também na possibilidade de o trabalhador faltar justificadamente ao trabalho, pelos motivos invocados no art.º 249º, n.º 1, alínea a) a g).

Em jeito de suma, e citando David Carvalho Martins (2019, p. 99), podemos dizer que a “conciliação é essencial para o livre desenvolvimento da personalidade, da capacidade reprodutiva, da renovação geracional, mas também para a redução das disparidades de género no emprego”.

Como já vimos acima, uma das formas de permitir a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional, é justamente a atribuição de regimes especiais de tempo de trabalho. Ora, no nosso caso, cumpre-nos abordar um desses regimes especiais de tempo de trabalho, nomeadamente a figura de horário flexível.

De acordo com Sara Leitão (2020, p. 120), o direito a trabalhar em regime de horário reduzido ou flexível, aplicado aos trabalhadores com filhos menores, foi consagrado, pela primeira vez, na Lei n.º 4/84, de 5 de abril, que veio estabelecer o regime jurídico para a proteção da maternidade e da paternidade.

Podemos verificar no artigo 1º daquela lei, que a maternidade e a paternidade eram reconhecidas como valores sociais eminentes. Era igualmente assegurado o direito a assistência médica, na qual, a mulher tinha direito de efetuar gratuitamente consultas e exames aconselhados pelo médico durante a gravidez, bem como no prazo de sessenta dias após o parto.

Ao nível da proteção no trabalho, era assegurado o direito da mulher e do pai à dispensa de trabalho, dispondo a mulher de uma licença por maternidade de noventa dias (sessenta dos quais obrigatoriamente após o parto, podendo os outros trinta dias ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto). No que toca ao pai, este gozava de dispensa de trabalho se, eventualmente, no decurso da licença a seguir ao parto ocorresse a morte da mãe, e nesse caso, usufruía de uma dispensa por um período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito e não inferior a dez dias. Era ainda previsto uma licença especial para assistência a filhos, na qual, os progenitores tinham direito a interromper a prestação de

trabalho pelo período de seis meses, prorrogáveis até ao limite máximo de dois anos, que se iniciava no termo da licença por maternidade.

No que ao horário flexível diz respeito, o artigo 15º da lei acima mencionada, previa que os trabalhadores com um ou mais filhos menores de doze anos tivessem direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível. Estabelecendo uma correlação com esta definição do ano de 1984 e aquela que atualmente encontramos no CT e acima exposta, podemos perceber que esta, limitava-se apenas aos filhos menores de doze anos, não abrangendo, portanto, filhos portadores de alguma doença ou deficiência.

Nesta sede, importa também fazer referência ao Decreto-Lei n.º 136/85, de 3 maio, que veio regulamentar a lei acima mencionada. Este decreto-lei, no seu artigo 17º, remete para o art.º 15º mencionado acima, referindo que, o trabalho a tempo parcial teria a duração de metade do horário normal de trabalho e poderia ser prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou três vezes por semana, conforme requerido. O artigo seguinte vem complementar o acima descrito, expondo que, os trabalhadores tinham direito a prestar trabalho a tempo parcial para acompanhamento dos filhos, adotados ou adotados a seu cargo que tivessem idade inferior a doze anos ou que fossem deficientes e se encontrassem em alguma das situações previstas no artigo 5º do DL n.º 170/80, de 29 de maio<sup>8</sup>. Quanto ao procedimento para o exercício da prestação de trabalho a tempo parcial, este vinha descrito no art.º 19º do referido DL.

O supra decreto lei, foi revogado pelo DL n.º 230/2000, de 23 de setembro, que no seu artigo 18º veio prever a possibilidade de laboração em horário flexível, a par da figura da jornada contínua. De acordo com o n.º 3 do artigo 18º, “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”.

De acordo com o n.º 4 do artigo 18º, o horário flexível deve: a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração total igual a metade do período normal de

---

<sup>8</sup> Este decreto-lei veio alargar o âmbito e valorizar as prestações de segurança social à infância, juventude e família. O artigo 5º do referido DL, previa um abono complementar a crianças e jovens deficientes, concedido até aos 24 anos aos descendentes ou equiparados do trabalhador ou do cônjuge que: “a) Necessitem de atendimento individualizado específico de natureza pedagógica ou terapêutica; b) ) Frequentem, estejam internados ou em condições de frequência ou de internamento em estabelecimentos de educação especial; c) Possuam uma redução permanente de capacidade física, motora, orgânica, sensorial ou intelectual que os impossibilite de prover normalmente à sua subsistência ao atingirem a idade de exercício de atividade profissional”.

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 nem inferior a trinta minutos.

Relativamente ao procedimento para o requerer, o n.º 7 do artigo acima mencionado, estipulava que o trabalhador deve requerê-lo à entidade empregadora: i) com antecedência de trinta dias, ii) deve indicar o prazo em que pretende praticar esse regime de horário, e ainda, iii) declarar sob compromisso de honra, que o outro progenitor ou adotante tem atividade profissional, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e que a criança faz parte do seu agregado familiar.

No mais, o n.º 8 do artigo 18º, remetia para o regime aplicável aos pedidos de trabalho a tempo parcial. Nesse sentido, a entidade empregadora, só poderia recusar o pedido “com fundamento em razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, carecendo sempre tal recusa de parecer prévio favorável da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego”, de acordo com o artigo 17º, nº 2.

Referir ainda que, e de acordo com o n.º 3 do art.º 17º, em caso de recusa por parte da entidade empregadora, esta deveria: “a) informar por escrito o trabalhador dessa intenção, no prazo de 20 dias contado a partir da receção do requerimento, juntando exposição de motivos”. Posteriormente e de acordo com a alínea b) deve “instruir o pedido do parecer com uma cópia do requerimento do trabalhador, com a exposição de motivos referida na al. anterior e, ainda, com a apreciação escrita do trabalhador sobre a exposição de motivos, desde que entregue à entidade patronal no prazo de 5 dias contados a partir da sua receção”, e por fim, deve “submeter o processo à apreciação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, findo o prazo referido na alínea anterior”, de acordo com a alínea c).

Posteriormente ao DL acima mencionado de 2000, esta matéria foi regulada no artigo 45.º do Código do Trabalho de 2003 (aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto), e nos artigos 79º e 80º da Lei n.º 35/2004, de 29 de julho (que regulamentou o Código do Trabalho).

O artigo 45º, n.º 2 do CT de 2003, previa que para além dos trabalhadores com filhos menores de doze anos, tinham também direito a laborar em regime de flexibilidade de horário, os trabalhadores que tivessem filho com deficiência, independentemente da sua idade. Já o artigo 79º da Lei n.º 35/2004, tendo como epígrafe “flexibilidade de horário” remetia para o art.º 45º do CT de 2003, e previa que este direito pudesse ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

No que toca à definição de flexibilidade de horário e quanto às menções a que o mesmo deve obedecer, manteve-se o regime do DL n.º 230/2000, de 23 de setembro. Quanto ao procedimento, a única nota diferenciadora da regulamentação de 2003 reside na fixação de um prazo máximo para o exercício do direito (dois anos, ou de três anos no caso de três filhos ou mais), de acordo com o artigo 80º, n.º 1, al. a) da Lei n.º 35/2004.

No Código do Trabalho de 2009 (aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) o direito a trabalhar em regime de flexibilidade de horário vem previsto nos artigos 56º e 57º. O artigo 56º, veio estender tal direito igualmente aos trabalhadores que tivessem filho com doença crónica, independentemente da sua idade.

No que ao procedimento diz respeito, o mesmo não sofreu alterações significativas face aos anteriores regimes, contudo aprofundaremos tal matéria mais à frente.

A alteração mais recente neste âmbito, foi a introdução do n.º 5 do artigo 56º, com a Lei n.º 120/2015, de 01 de setembro<sup>9</sup>, que veio prever que o trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos do presente artigo, não possa ser penalizado em matéria de avaliação e progressão na carreira. É entendimento dos autores Paula Quintas e Hélder Quintas (2021, p. 184), que o legislador com a introdução desta disposição, pretendeu assim evitar um tratamento discriminatório destes trabalhadores.

Referir que, esta figura do horário flexível, ao permitir flexibilizar os horários de trabalho a mães e pais com filhos pequenos, contribuiu para que fosse considerada, de acordo com dados do INE, como a medida mais importante para o incentivo à natalidade, tal como consta do Inquérito à Fecundidade, datado de 2019<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> Esta lei veio reforçar os direitos de maternidade e paternidade. Fazemos ainda referência à Lei n.º 90/2019, de 04 de setembro que, embora não tenha alterado o regime do tempo de trabalho, foi a última alteração em termos de proteção da parentalidade.

<sup>10</sup> INE: Inquérito à Fecundidade 2019, datado de 3 de dezembro de 2020.

## **2. Estudo de caso: Solicitação do regime de horário flexível**

### **2.1. A factualidade**

O caso em análise diz respeito a uma profissional, afeta à categoria profissional de enfermeira, que, em virtude de ter duas filhas com idades inferiores a doze anos de idade, solicitou à sua entidade empregadora o regime de horário flexível.

Esta trabalhadora considerava que o horário que vinha prestando, nomeadamente em três turnos (da manhã, da tarde e da noite), não se afigurava compatível com a sua vida familiar e com as necessidades das suas filhas menores. Tal solicitação, advém também do facto do marido desta trabalhadora ser também enfermeiro e laborar igualmente em regime de trabalho por turnos rotativos.

Contudo, a atribuição de horário de trabalho flexível a esta trabalhadora, não ocorreu da forma expectável nem comum, na medida em que, o enfermeiro chefe desta trabalhadora não aplicou o horário flexível aprovado pelo conselho de administração do hospital.

Ora vejamos: em fevereiro de 2020, a trabalhadora dirigiu uma solicitação escrita à sua entidade empregadora para passar a laborar em regime de horário flexível, ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, com vista ao acompanhamento das suas filhas menores. Mais precisamente, peticionava passar a laborar de segunda a sexta-feira, entre as 09h00 e as 17h00.

Em resposta ao solicitado, o conselho de administração do hospital aprovou tal horário, correspondendo em absoluto ao horário flexível peticionado pela trabalhadora.

O enfermeiro-chefe teve conhecimento da decisão proferida pelo conselho de administração do hospital, contudo, os horários por si definidos não refletiam o horário flexível solicitado pela trabalhadora e previamente aprovado por aquele conselho de administração.

Neste sentido, a trabalhadora viu-se obrigada a remeter variadas comunicações ao seu chefe, à diretora de recursos humanos e aos administradores do hospital, com vista à resolução do problema.

Na falta de resposta satisfatória, a trabalhadora remeteu a situação à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) que, apesar de não ter competência para agir formalmente, uma vez que, não foi chamada oficialmente para se pronunciar, remeteu o seu parecer jurídico.

Posteriormente, a trabalhadora foi informada de que deveria apresentar-se para prestar trabalho numa ala diferente, isto porque, a trabalhadora sempre sugeriu como forma de solucionar o problema, a hipótese de ser transferida para um serviço em que fosse mais fácil a implementação do horário flexível aprovado. Porém, assim que a trabalhadora iniciou funções na nova ala, foi-lhe dito pela sua nova chefe, que seria impossível dar cumprimento ao horário aprovado pelo conselho de administração.

Face ao sucedido, a trabalhadora viu-se forçada a contactar a Dra. Raquel Moura Tavares, advogada da PRA que, em sua representação, dirigiu ao hospital uma reclamação formal face ao incumprimento do regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora e aprovado pelo conselho de administração da entidade empregadora.

## **2.2. Considerações gerais sobre o horário flexível**

Dispõe o art.º 56º, n.º 1 do CT, que:

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.

A figura do horário flexível encontra a sua previsão na subsecção IV, capítulo I, do título II do Código do Trabalho, relativa à matéria dedicada à parentalidade<sup>11</sup>. O Código do Trabalho veio assim romper com o modelo tradicional do conceito de maternidade e de paternidade, substituindo-o pelo da parentalidade, o que, de acordo com Maria Josefina Leitão (2010, p. 37), não comporta apenas uma nova conceção formal como também tem consequências no modo como estão configurados os direitos. Por sua vez, a introdução do art.º 33º-A veio esclarecer que, as referências a “pai” e “mãe” na secção do CT dedicada à

---

<sup>11</sup> Face à importância que o tema da parentalidade assume nas nossas vidas, as normas legais reguladoras de contrato de trabalho relativas a esta matéria só podem ser afastadas por IRCT, “que, sem oposição daquelas normas, disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores”, de acordo com o previsto no n.º 3, al. b) do art.º 3º do CT.

parentalidade, consideram-se efetuadas aos titulares do direito de parentalidade, exceto as que resultem da condição biológica daqueles<sup>12</sup>.

No que ao tema da parentalidade e do horário flexível diz respeito, estes encontram-se intrinsecamente ligados, na medida em que, o art.º 35º, n.º 1, al. p) do CT, prevê que a proteção na parentalidade se concretize através da atribuição do direito a horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares<sup>13</sup>.

No que tange à noção de horário flexível, e com o intuito de tentar perceber o seu propósito, vejamos o Parecer n.º 35/CITE/2019, onde podemos simplificarmente perceber que a figura do horário flexível, surge como uma resposta à necessidade de pais e mães que trabalham, prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais.

Ora o n.º 2 do art.º 56º do CT, dispõe que “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”.

De acordo com Lobo Xavier e Nunes de Carvalho (2014, p. 50), “o artigo 56º não apresenta uma definição completa do que se entenda por horário flexível”. Acrescentando que, no Direito do Trabalho, não existe um conceito normativo de horário flexível.

Conforme o Parecer n.º 396/CITE/2019, do artigo 56º resulta que, “cabe ao empregador estabelecer os limites dentro dos quais o mesmo poderá ser exercido, cabendo depois, ao trabalhador, dentro desses limites, gerir o seu tempo da maneira que lhe aprouver”. Ou seja, o empregador vai fixar “as balizas da hora de entrada e de saída, ficando o trabalhador competente de determinar, em concreto, a sua hora de entrada e de saída, dentro daquelas plataformas horárias”.

Por sua vez, a autora Sara Leitão (2020, p. 126) vem referir que “o conceito de horário flexível respeita somente às horas de início e termo do período normal de trabalho diário, não tendo qualquer relação com os dias em que a atividade é prestada”.

---

<sup>12</sup> De acordo com Maria do Rosário Palma Ramalho (2019, p. 735), a disposição do art.º 33º-A tem como objetivo dissipar as dúvidas sobre os direitos de parentalidade dos pais não biológicos e dos casais homossexuais.

<sup>13</sup> Esta faculdade de os trabalhadores usufruírem de um regime de horário flexível é também sufragada noutros países, como por exemplo, na Finlândia, na Suécia e na Dinamarca, de acordo com José Rodrigues e Marta Pedro (2019, pp. 290 e 291).

O n.º 3 do *supracitado* artigo, vem densificar o conceito de horário flexível, na medida em que, estabelece as regras aplicáveis à elaboração por parte do empregador, do horário flexível a aplicar. Nesse sentido, o horário flexível deve assim: “conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário”; deve ainda, “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”; e por fim, deve “estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”, conforme previsto na al. c), n.º 3 do art.º 56º.

Quanto a este último requisito que está referido na alínea c), cabe-nos aprofundar uma questão relativamente ao período do intervalo de descanso. Ora como sabemos, estabelece o art.º 213º, n.º 1 do CT com a alteração da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, que a duração do intervalo de descanso não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas. Contudo, aquando da análise do art.º 56º, mais concretamente da alínea *supra* referida, podemos ver que o legislador não fixou um limite mínimo para a duração deste intervalo de descanso, apenas determinou que não poderia ser superior a duas horas. É nesta senda que, surge a questão de saber qual a duração mínima do intervalo de descanso, a estabelecer pelo empregador, num horário de trabalho flexível.

Sobre a duração do intervalo de descanso no regime de horário flexível já se pronunciou, por várias vezes, a CITE no sentido de considerar razoável um intervalo de descanso com a duração de trinta minutos. Neste sentido veja-se o parecer n.º 15/CITE/2010, o Parecer 274/CITE/2013<sup>14</sup> e o Parecer n.º 498/CITE/2019, no qual é referido que “sendo o horário flexível um dos corolários do princípio constitucional do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, justifica-se que a regra contida no artigo 213º do CT possua contornos distintos, quando aplicável ao horário flexível”. De acordo com este parecer, a redução do intervalo de descanso para trinta minutos encontra a sua sustentação no carácter especial do regime da parentalidade (na medida em que, o art.º 56º, não estipula um período mínimo para intervalo de descanso), na existência de modalidades de horário que preveem intervalos de descanso de trinta minutos e no desiderato de criar um regime único no âmbito da parentalidade.

---

<sup>14</sup> Neste parecer a CITE foi desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora que era fundada no facto de a trabalhadora peticionar um intervalo de descanso de apenas quarenta e cinco minutos.

Para percebermos melhor a aplicabilidade da figura do horário flexível, vejamos o exemplo da autora Sara Leitão (2020, p. 123), considerando um trabalhador que presta a sua atividade com um horário fixo entre as 09h00 e as 18h00, e um intervalo de descanso entre as 13h00 e as 14h00. Neste caso, “pode ser fixado um horário flexível que lhe permita iniciar a sua atividade entre as 08h00 e as 12h00 e cessá-la entre as 17h00 e as 21h00, com o mesmo intervalo de descanso”.

Como exposto na al. b), n.º 3 do art.º 56º, a duração mínima das faixas variáveis (um terço da duração do período normal de trabalho diário), pode ser reduzida na medida do necessário para que o horário do trabalhador se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento. Considerando o exemplo acima exposto, “caso o horário de funcionamento do estabelecimento terminasse às 20:00h, as faixas variáveis poderiam ser fixadas das 08:00 às 10:00h e das 17:00 às 20:00h”, de acordo com Sara Leitão (2020, p. 123).

Conforme Lobo Xavier e Nunes de Carvalho, a figura de horário flexível caracteriza-se por ser:

Um esquema de prestação do trabalho que combina plataformas fixas [“períodos de presença obrigatória” - alínea a) do n.º 3 do art.º 56º] e faixas de variação [“períodos para início e termo do trabalho normal diário- alínea b) do n.º 3 do art.º 56º], no âmbito das quais o trabalhador vai gerindo a sua prestação diária devendo, para este efeito observar os parâmetros do n.º 4 do art.º 56º. (2014, pp. 50 e 51)

Ora, o n.º 4 do artigo 56.º, estabelece que 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”.

Com esta disposição o que está em causa é o balizamento do período durante o qual o trabalhador que beneficia deste regime presta o seu trabalho. De acordo com Lobo Xavier e Nunes de Carvalho (2014, pp. 42 e 51), com este n.º 4 pretende-se uma “margem de auto-organização”, na medida em que, o trabalhador apenas está obrigado a cumprir em cada dia de trabalho os períodos de presença obrigatória e, dentro das faixas de variação admissível, pode administrar a sua prestação, permitindo assim, gerir as suas responsabilidades familiares.

De uma leitura à priori deste n.º 4, podemos desde logo perceber que, não se aplica o limite máximo da duração de trabalho até ao intervalo de descanso, que o artigo 213º do CT, estabelece como sendo, de cinco horas, bem como não se aplica o limite máximo do período normal de trabalho diário de oito horas (art.º 203º, n.º 1 do CT). Nessa medida, é concedido ao trabalhador a possibilidade de ele próprio fazer a gestão do seu trabalho (podendo trabalhar mais horas nuns dias e menos noutros) desde que, em média, em cada período de quatro semanas, cumpra o período normal de trabalho semanal.

Conforme referem os autores Lobo Xavier e Nunes de Carvalho (2014, pp. 51 e 52), “esta margem de gestão é, contudo, limitada pelo esquema de horário flexível que o empregador tenha definido”. Na medida em que, o trabalhador “não pode iniciar a jornada de trabalho antes do limite que decorra do período de início fixado nos termos da al. b) do n.º 3 do art.º 56º”, “assim como não pode prolongar o trabalho para além do período fixado nesse mesmo preceito para o termo do trabalho normal diário”.

Em jeito de suma, podemos afirmar que os horários flexíveis “são esquemas temporais de realização do trabalho que combinam a flexibilidade requerida para facilitar ao trabalhador a disponibilidade para a satisfação de responsabilidades familiares com as exigências básicas de funcionamento da empresa e de preservação da utilidade da prestação”, de acordo com Lobo Xavier e Nunes de Carvalho (2014, p. 52).

Para Sara Leitão, o propósito da figura de horário flexível “é justamente, a garantia de flexibilidade na definição dos períodos de trabalho, de forma a que o trabalhador disponha de alguma maleabilidade na definição e ajuste das suas rotinas, permitindo-lhe um mais eficaz exercício das suas responsabilidades parentais” (2020, p. 125).

Relativamente aos titulares do direito a trabalhar em regime de flexibilidade de horário, tal como consta do art.º 56º, este direito é conferido aos trabalhadores com filhos que com eles vivam em comunhão de mesa e habitação e que sejam, menores de doze anos, ou independentemente da idade, portadores de deficiência ou doença crónica.

No que diz respeito aos conceitos de deficiência e doença crónica, o CT não os define. Contudo, entende Joana Nunes Vicente (2020, p. 22) que devemos adotar a definição prevista no art.º 2 da Lei n.º 38/2004 de 18 de agosto<sup>15</sup>, pese embora não haja uma remissão

---

<sup>15</sup> Esta lei define as bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência.

explícita do legislador laboral para este diploma. Ora, de acordo com a disposição do n.º 2, considera-se pessoa com deficiência:

Aquela que, por motivo de perda ou anomalia, congénita ou adquirida, de funções ou de estruturas do corpo, incluindo as funções psicológicas, apresente dificuldades específicas suscetíveis de, em conjugação com os fatores do meio, lhe limitar ou dificultar a atividade e a participação em condições de igualdade com as demais pessoas (art.º 2º, n.º 2).

Por sua vez e no tocante ao conceito de doença crónica, a mesma autora refere que o tribunal tem vindo a esclarecer que a distinção entre deficiência e doença não é absoluta e admitiu mesmo uma certa permeabilidade entre os conceitos nos casos em que a doença implique uma limitação duradoura, que é o que precisamente sucede no caso das doenças crónicas, de acordo com a autora Joana Nunes Vicente (2020, p. 27).

Ainda relativamente à titularidade deste direito, não podemos esquecer que, o direito a trabalhar em regime de horário flexível, é também extensível às pessoas referidas no artigo 64º do CT, designadamente, ao adotante, ao tutor, à pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor e ainda, ao cônjuge ou à pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor, conforme a al. f), n.º 1 do art.º 64º.

Referir ainda que, por força da Lei n.º 100/2019, de 06 de setembro<sup>16</sup>, conjugada com o art.º 13º da Portaria n.º 2/2020, de 1 de outubro<sup>17</sup>, aplica-se o regime da parentalidade previsto no CT aos titulares dos direitos de parentalidade a quem seja reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal<sup>18</sup>. Assim o é, enquanto se procede à identificação das medidas legislativas necessárias ao reforço da proteção laboral dos cuidadores informais não principais e à correspondente aprovação de legislação específica. Ou seja, como parece reconhecer o próprio legislador, a proteção laboral do cuidador informal, em Portugal, ainda carece de um quadro legislativo adequado<sup>19</sup>.

---

<sup>16</sup> Esta lei aprova o Estatuto do Cuidador Informal.

<sup>17</sup> Regulamenta os termos do reconhecimento e manutenção do Estatuto do Cuidador Informal.

<sup>18</sup> De acordo com a Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro, considera-se cuidador informal não principal “o cônjuge ou unido de facto, parente ou afim até ao 4.º grau da linha reta ou da linha colateral da pessoa cuidada, que acompanha e cuida desta de forma regular, mas não permanente, podendo auferir ou não remuneração de atividade profissional ou pelos cuidados que presta à pessoa cuidada”.

<sup>19</sup> No ano de 2016 esta questão já foi alvo de discussão, nomeadamente, no artigo do autor Miguel Jorge Silvério Pires de Abreu Araújo, em que este considerava que deveríamos estender o regime de horário flexível

Contudo, ao cuidador informal não principal é concedida a possibilidade de beneficiar de medidas que promovam a conciliação entre a atividade profissional e a prestação de cuidados, mediante acordo com a entidade empregadora ou o disposto em IRCT aplicável, tal como prevê o n.º 2 do art.º 13º da Portaria n.º 2/2020, de 1 de outubro.

Certo é que, o aumento da esperança média de vida e da qualidade de vida da população não acompanhada do aumento da taxa de natalidade contribui para que tenhamos uma sociedade com uma população mais envelhecida. Nesse sentido, revela-se fundamental e mesmo imprescindível que o legislador acautele esta parte da população que se dedica ao acompanhamento e ao zelo destas pessoas mais vulneráveis, permitindo-lhes assim aliar a vida profissional ao acompanhamento prestado a estas pessoas, permitindo a estas últimas uma vida condigna.

### **2.3. O procedimento**

Depois de analisado o conceito de horário flexível e toda a sua amplitude, passaremos agora para a análise do procedimento aplicável quando o trabalhador pretende exercer o direito que lhe é conferido através do art.º 56º.

O exercício deste direito vai espoletar a obrigação de uma decisão por parte do empregador, que se vai concretizar na fixação ou não do horário flexível. É esta interação, que é descrita no art.º 57º do CT, através de um esquema procedimental.

Antes de abordarmos individualmente cada etapa deste procedimento, cabe-nos traçar de forma sumária o procedimento para requerer este regime de horário de trabalho.

Em primeiro lugar, o trabalhador que pretenda requer o regime de horário flexível, deve solicitá-lo ao empregador por escrito, com a antecedência de trinta dias.

De seguida, cabe ao empregador, no prazo de vinte dias, comunicar a sua decisão. No caso de recusar, o empregador deve indicar o motivo, podendo o trabalhador pronunciar-se, no prazo de cinco dias.

---

aos trabalhadores que tivessem a seu cargo ascendente direto de 1º grau ou que, justificadamente, necessitassem de prestar assistência a este. Contudo, algumas referências reportadas neste artigo já não são aplicáveis face à nova legislação do cuidador informal.

Por último, nos cinco dias seguintes à pronúncia do trabalhador ou ao prazo para o efeito, o empregador envia o processo para a CITE que, no prazo de trinta dias, emite o seu parecer. Se tal parecer for desfavorável à intenção de recusa, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

Uma vez enunciado de forma resumida o procedimento aplicável, passaremos à análise individual de cada fase.

### **2.3.1. Pedido do trabalhador**

De acordo com o art.º 57º, n.º 1 do CT, o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, através de comunicação escrita, com a antecedência de trinta dias, e deve conter os seguintes elementos: a) indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável; b) declaração que conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

Ora, quanto à necessidade da indicação do prazo previsto, fácil é de perceber, a importância vital que tem na viabilidade ou não do pedido por parte do empregador, na medida em que, este necessita de organizar o funcionamento da sua empresa e para tal, revela-se necessário saber a disponibilidade dos seus trabalhadores.

Verificando o entendimento da CITE acerca deste assunto, podemos constatar no Parecer n.º 4/CITE/2006, que a não indicação do prazo pelo qual o trabalhador pretendia o regime de horário flexível, e a falta dos outros elementos impedia a possibilidade de apreciação do pedido. Ressalvando ainda que, nada na lei impedia que a trabalhadora, apresentasse um novo pedido que cumprisse com os formalismos legais.

Por sua vez, no Parecer n.º 125/CITE/2008, é possível perceber que, no caso em que o trabalhador não indica o prazo no seu pedido, haverá lugar ao indeferimento do mesmo, se o empregador fundamentar que a omissão de tal prazo “é essencial para ajuizar a oportunidade do pedido”. Referindo ainda que, nos casos em que a entidade empregadora não o faz, a CITE “por motivos de economia processual”, pode suprir a omissão de tal indicação.

Ora nestes casos em que não há indicação do prazo pelo qual pretendem beneficiar do regime de horário de trabalho flexível, qual será então o período a considerar? Nesse sentido, vejamos o Parecer n.º 110/CITE/2010, em que é possível constatar que “atendendo à redação

adotada no n.º 1 do artigo 57º do CT, (...) na falta de indicação pelo/a requerente do prazo previsto na al. a) do art.º 57º, o limite é o máximo legalmente admissível, ou seja, no caso, os doze anos de idade da criança”<sup>20</sup>.

Porém, a determinação deste prazo, que pode ser eventualmente longo, deu aso a que no Parecer n.º 70/CITE/2012, se considerasse que a situação pudesse ser reavaliada, caso ocorresse alguma alteração anormal<sup>21</sup> nas circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário. Vemos tal entendimento refletido mais recente nos Pareceres n.º 669/CITE/2018 e 357/CITE/2019.

Ainda relativamente à questão da omissão do prazo pelo qual o/a trabalhador/a pretende exercer tal direito, entendemos que cabe à entidade empregadora avisar o trabalhador para a necessidade de referir tal elemento no seu pedido<sup>22</sup>. Como refere Lobo Xavier e Nunes de Carvalho (2014, p. 74) “não cremos que se deva considerar que em caso de falta de indicação, no pedido do trabalhador, do prazo pretendido o empregador estará isento do dever de resposta (até porque tal implicaria, atendendo ao disposto no n.º 10 do art.º 57º, riscos acrescidos)”. Acrescentando que, nestes casos, impor-se-á, o dever do princípio da boa fé de alertar por escrito o trabalhador, e, só depois de o trabalhador reformular o seu pedido é que se iniciará a contagem do prazo do n.º 3 do art.º 57º, na medida em que, só a partir daquele momento é que o empregador se encontra em condições de poder apreciar o pedido, de acordo com Lobo Xavier e Nunes de Carvalho (2014, p. 74).

A formalização do pedido de regime de horário flexível deve ser feita com uma certa antecedência - trinta dias - relativamente ao início da sua aplicação, e ser acompanhada dos elementos que atestem o preenchimento dos requisitos necessários para o exercício deste direito (art.º 57º).

Contudo, existe um pressuposto essencial na atribuição de horário flexível, que a lei não exige a necessidade da sua prova, nomeadamente a idade do menor (que tem de ser inferior a doze anos), a deficiência ou doença crónica, quando seja o caso. Porém, perfilhamos o entendimento da autora Sara Leitão (2020, p. 128), que entende que “a prova destas circunstâncias deverá acompanhar o pedido formulado, uma vez que, se trata de elemento indispensável à verificação do preenchimento dos pressupostos da norma”. Mas afinal

---

<sup>20</sup> No mesmo sentido ver Parecer n.º 2/CITE/2014.

<sup>21</sup> Estes pareceres não concretizam o significado nem o alcance de “alteração anormal”.

<sup>22</sup> Com o mesmo entendimento, Francisco Liberal Fernandes (2018, p. 40) in: O trabalho e o tempo: Comentário ao Código do Trabalho, 2018.

através de que meios de prova pode o trabalhador comprovar tais pressupostos? Entendemos que, quanto à prova da idade o trabalhador poderá juntar uma cópia do cartão de cidadão da criança, com vista a auferir se tem idade inferior a doze anos e, relativamente à deficiência ou doença crónica juntar um atestado médico que comprove que a criança padece de tal deficiência ou doença.

Referir ainda que, por oposição ao pedido de autorização para trabalho a tempo parcial, (em que a lei exige a indicação da modalidade pretendida de organização do trabalho, tal como consta a al. c), n.º 1 do art.º 57º), o trabalhador ao formular o pedido de atribuição de horário flexível, não tem de indicar qual o horário pretendido. Porém, não é pelo facto de o trabalhador não ter a obrigação legal de referir tal horário, que não o pode fazer. Até porque, ao fazê-lo está a estabelecer preferências quanto ao horário a fixar, e como refere Sara Leitão (2020, p. 128), essa indicação pode ser relevante na apreciação da viabilidade do pedido.

Ressalvar que, o trabalhador ao indicar as suas preferências não vincula o empregador, na medida em que, o artigo 212º, n.º 2, al. b) do CT é explícito ao impor ao empregador o dever de, na elaboração do horário de trabalho “facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”. Porém, cabe também ao empregador ter em consideração que as horas peticionadas pelo/a trabalhador/a são as mais convenientes para fazer face às obrigações de índole parental ou familiar que tenha de acautelar<sup>23</sup>.

Relativamente a este assunto, vejamos o Parecer n.º 593/CITE/2019 no qual refere que:

A indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no art.º 212º do Código do Trabalho, observando o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

Podemos ver tal entendimento consagrado em diversos pareceres, destacando por exemplo, o Parecer n.º 688/CITE/2018, o Parecer n.º 164/CITE/2019, e ainda, o Parecer n.º 208/CITE/2019, o que nos leva a querer que tem sido este o entendimento sufragado pela CITE.

---

<sup>23</sup> Cfr. Ac. STJ de 28.10.2020, proc. n.º 3582/19.0T8LSB.L1.S1.

Na mesma senda, vêm também os autores Lobo Xavier e Nunes de Carvalho (2014, p. 44) referir que, “não existe um direito potestativo do trabalhador a um certo horário: a única consequência que é automaticamente desencadeada pelo ato de vontade do trabalhador é a constituição do empregador na situação de dever fixar um horário ou, nos termos previstos, recusar essa pretensão”, não cabendo portanto, ao trabalhador indicar de “modo potencialmente vinculativo para o empregador” o concreto horário a fixar.

Ou seja, podemos depreender desta afirmação que, mesmo que o trabalhador tenha transmitido à sua entidade empregadora preferência num determinado horário, o empregador não está vinculado a tal preferência, na medida em que, a este cabe no exercício do seu poder de direção (art.º 97º) determinar o horário a praticar, como refere Sara Leitão (2020, p. 130).

Ainda relativamente a esta questão, a jurisprudência<sup>24</sup> tem também dado o seu contributo. Por exemplo, no acórdão de 28.10.2020, proc. n.º 3582/19.0T8LSB.L1.S1, o STJ analisou o pedido de uma trabalhadora para atribuição de horário flexível das 08h00 às 16h00, de segunda a sexta-feira, com o propósito de prestar assistência à filha de apenas dezoito meses de idade, que foi indeferido pela entidade empregadora com o fundamento de que o horário peticionado por esta trabalhadora não consubstanciava um regime de horário flexível, tratando-se antes de uma modalidade de horário rígido. O Supremo Tribunal de Justiça, acabou por ir contra a decisão do Tribunal da Relação e concluiu que o pedido da trabalhadora para passar a laborar das 08h00 às 16h00 não consubstanciava um horário fixo, não havendo, portanto, motivos que impedissem a entidade empregadora de atribuir o horário peticionado. Acrescentando ainda que, o facto do n.º 8 do art.º 57º do CT referir que se considera que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se não assumir qualquer das atitudes a que se reporta cada uma das alíneas desse artigo, “inculca a ideia de que o trabalhador quando formula a pretensão de horário em regime de flexibilidade deva indicar um concreto horário de trabalho a cumprir”. Porém “ainda que assim suceda, não se pode, a nosso ver, entender essa indicação como a pretensão do cumprimento de um horário rígido, inalterável pelo empregador no âmbito dos seus poderes de direção”.

Em suma, e de acordo com Sara Leitão, podemos dizer que, nesta fase preliminar, o trabalhador que pretenda exercer o seu trabalho em regime de horário flexível deve:

---

<sup>24</sup> Ac. STJ de 28.10.2020, proc. n.º 3582/19.0T8LSB.L1.S1.

Formular um pedido nesse sentido, com a antecedência mínima de 30 dias relativamente à data de início pretendida, acompanhado da prova do preenchimento dos requisitos previstos no art.º 56º, i. e., de que o menor vive com o trabalhador requerente em comunhão de mesa e habitação e de que é menor de 12 anos ou portador de deficiência ou doença crónica (2020, p. 129).

Aplicando esta parte teórica, ao nosso caso de estudo, podemos perceber que o primeiro passo que a trabalhadora deu para requerer tal horário flexível, foi um pedido direcionado à sua entidade empregadora através de uma solicitação escrita (no caso, uma carta), tal como prevê o art.º 57º do CT.

Ora, esta trabalhadora na sua comunicação escrita direcionada à entidade empregadora, referiu a sua proposta de horário de trabalho, na qual consistia, passar a laborar de segunda a sexta-feira entre as 09h00 e as 17h00, até que se a sua filha mais nova completasse os doze anos de idade.

À sua comunicação escrita, juntou dois documentos, a saber, uma declaração emitida pela junta de freguesia da sua área de residência na qual comprova que as suas filhas vivem com os progenitores em comunhão de mesa e habitação, e ainda, uma declaração em que consta que o seu cônjuge se encontra a laborar em regime de horário de trabalho por turnos, e, portanto, não beneficiando de horário flexível. Esta última declaração não era necessária para o pedido de regime de horário flexível, apenas seria para o caso de autorização de trabalho a tempo parcial, como exige a al. b), iii) do n.º 1 do art.º 57º.

Ora, quanto à análise dos pressupostos referidos no n.º 1 do art.º 57º, podemos perceber que o pedido cumpriu a exigência de forma pois, como já referimos acima, a trabalhadora enviou uma carta à sua entidade empregadora interpelando-a nesse sentido.

Relativamente à antecedência exigida de trinta dias, face ao início da sua aplicação, também a consideramos cumprida, porquanto a trabalhadora enviou a carta no dia catorze de fevereiro, pedindo que o início da aplicação do regime de trabalho em horário flexível fosse a um de abril.

Relativamente aos elementos, a trabalhadora indicou o prazo previsto, tal como exige a al. a), n.º 1 do art.º 57º, assim como juntou a declaração emitida pela junta de freguesia que confirmava que as menores vivem com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação, de acordo com a alínea b), i), n.º 1 do art.º 57º.

Trazendo também à colação o entendimento referido acima pela autora Sara Leitão, acerca da necessidade de prova da idade das menores, que desde já referimos que perfilhamos na totalidade, neste caso em concreto, a declaração emitida pela junta de freguesia mencionava a idade das crianças. Sendo que, o facto que origina o pedido de atribuição de horário flexível é a circunstância das crianças possuírem menos de doze anos, torna-se relevante tal indicação vir comprovada. Contudo, entendemos que para este pressuposto (não exigido especificamente pela lei) considerar-se preenchido na totalidade, teria que ser remetido juntamente fotocópia do cartão de cidadão das crianças com vista a comprovar as suas idades.

### **2.3.2. Decisão do empregador**

Face ao pedido do trabalhador, cabe de seguida ao empregador aceitar ou recusar a sua pretensão, fazendo-o no prazo de vinte dias.

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

No que toca ao ónus da prova e considerando o exposto no art.º 342º do CC, cabe ao trabalhador fazer prova das circunstâncias que constituem o seu direito ao estabelecimento de um horário flexível, e, por sua vez, é ao empregador que incumbe a prova dos motivos para a recusa do regime de horário de trabalho em horário flexível<sup>25</sup>.

De acordo com os autores Lobo Xavier e Nunes de Carvalho (2014, p. 66), as exigências referidas *supra* e que constituem fundamento de recusa, prendem-se com a necessidade de evitar a desorganização de turnos ou equipas de trabalho.

Ora, o Parecer n.º 678/CITE/2018, auxilia-nos na compreensão deste preceito, na medida em que, refere que o fundamento invocado “deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas 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 trabalhador”. Por assim ser, não cumpre o requisito de fundamentação o empregador que na recusa alude apenas a potencial afetação do

---

<sup>25</sup> Cfr. Ac. TRL de 30.06.2021, proc. n.º 423/20.9T8BRR.L1-4 e Ac. TRE de 11.07.2019, proc. n.º 3824/18.9T8STB.E1.

funcionamento do serviço, no caso de trabalhadora que exercia funções no serviço de atendimento ao munícipe (cfr. Parecer n.º 132/CITE/2010).

O entendimento da CITE no caso acima, foi considerar que a entidade empregadora não justificou, de forma suficiente, a recusa do pedido da trabalhadora, na medida em que, não demonstrou a existência de exigências imperiosas ao funcionamento do serviço, não sendo possível concluir que o horário requerido pusesse em causa tal funcionamento, referindo ainda que, a entidade empregadora não concretizou os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados em face da aplicação do horário pretendido pela trabalhadora. Em consequência, a CITE emitiu parecer desfavorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Ainda quanto ao fundamento, a autora Sara Leitão (2020, p. 131), refere que, o empregador pode recusar o pedido formulado “quando o esforço que representa a fixação desse horário se afigura desproporcionado, no confronto com o direito do trabalhador”.

Nessa medida, é também determinante o período durante o qual o trabalhador pretende beneficiar deste regime. Como refere a autora acima mencionada, caso o período pretendido pelo trabalhador seja longo, e esbarre com a liberdade de organização e gestão empresarial, o empregador pode recusar o pedido formulado, com base nesse fundamento.

Relativamente ao prazo para o empregador comunicar a sua decisão, o n.º 3 do art.º 57º refere que, o empregador dispõe de vinte dias contados a partir da receção do pedido, para comunicar por escrito, ao trabalhador a sua decisão. A falta de comunicação da intenção de recusa vale como aceitação do pedido do trabalhador “nos seus precisos termos”, de acordo com o disposto na al. a) do n.º 8.

Perfilhando o entendimento de Lobo Xavier e Nunes de Carvalho (2014, p. 44), estes autores consideram haver um lapso do legislador, “que generaliza para todas estas situações algo que tem apenas a ver com o trabalho a tempo parcial”. Tal como acrescenta Sara Leitão (2020, p. 138), esta referência faz sentido quando o pedido do trabalhador, “inclui referência à modalidade de trabalho a tempo parcial pretendida”, tal como exige a al. c), n.º 1 do art.º 57º. Só nestes casos é que é possível a implementação do regime pretendido pelo trabalhador “nos seus precisos termos”.

Sara Leitão (2020, p. 138) acrescenta ainda que, a mesma solução não é possível “nos pedidos de horário flexível, que não prescindem da fixação, pelo empregador, do concreto horário a praticar”, de acordo com os artigos 212º, n.º 1 e 56º, n.º 3 do CT<sup>26</sup>.

Relativamente à decisão do empregador, e, citando os autores Lobo Xavier e Nunes de Carvalho (2014, p. 44), estes consideram que a aceitação ou a recusa por parte do empregador não diz respeito a um concreto horário, mas antes ao pedido de prestação do trabalho em regime de horário flexível. Ou seja, a decisão do empregador vai incidir sobre o pedido formulado em si, e não quanto ao concreto horário pedido pelo/a trabalhador/a.

Na hipótese de o empregador fixar um horário flexível ao trabalhador, referir que, de acordo com o art.º 217º, n.º 2, tal alteração de horário deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e às estruturas de representação coletiva. De acordo com Sara Leitão (2020, p. 130), tal necessidade é também aplicável para o caso em que o empregador defina um horário de trabalho diferente daquele que inicialmente era proposto pelo trabalhador. E, nesse caso, o empregador não tem de remeter qualquer pedido de parecer à CITE (que como veremos à mais frente, aplica-se somente aos casos em que o empregador recusa o pedido), e, portanto, o empregador determina qual o horário flexível a que o trabalhador está sujeito.

Aplicando a temática deste tópico ao caso em análise, importa então perceber qual foi a decisão da entidade empregadora face ao pedido solicitado pela trabalhadora enfermeira.

A trabalhadora recebeu no dia nove de março, por parte da sua entidade empregadora resposta ao seu pedido de atribuição de horário flexível. Ora, quanto ao prazo, da exposição acima referida podemos perceber que o empregador tem vinte dias após receber o pedido por parte da trabalhadora, para comunicar a sua decisão, e, portanto, tendo a trabalhadora remetido a carta no dia catorze de fevereiro, o prazo de vinte dias considera-se ultrapassado.

O horário remetido na comunicação enviada pela entidade empregadora correspondia em absoluto ao horário peticionado pela trabalhadora (portanto, das 09h00 às 17h00 de segunda a sexta-feira), encontrando-se homologado e assinado pelos membros do conselho de administração.

---

<sup>26</sup> Os autores Lobo Xavier e Nunes de Carvalho (2014, p. 45), equacionam a hipótese de tal normal ser aplicada ao horário flexível, contudo, restringem apenas aos casos “em que o trabalhador tenha indicado a sua eventual preferência, e esta seja, em termos materiais, exequível sem comprometer a utilidade da prestação ou a integridade da organização do trabalho”.

Contudo, e aqui é que se iniciam os contornos particulares deste caso, a trabalhadora recebeu uma comunicação do seu chefe de serviço, interpelando-a que não iria aplicar o horário flexível aprovado, no que respeitava aos sábados, domingos e feriados. Acrescentando que, se quisesse cuidar das suas filhas não devia ter concorrido para ir trabalhar para um hospital.

Nessa senda, os horários elaborados posteriormente não refletiam a implementação do seu horário flexível, anteriormente aprovado. Pelo que, a trabalhadora viu-se forçada a remeter diversas comunicações com vista à resolução do problema.

Em primeiro lugar, interpelou a diretora de recursos humanos, referindo até que, a sua equipa era composta por dezanove enfermeiros e desses, só cinco é que tinham atribuição de horário flexível, sendo que, conclui que não se verificava qualquer colisão entre o seu direito e o dos outros colegas. Porém, tal comunicação revelou-se infrutífera, na medida em que, não obteve resposta.

De seguida, enviou uma comunicação ao seu chefe de serviço, que lhe disse pessoalmente que, iria falar com as suas colegas na medida de saber se as mesmas se importariam ou não que a trabalhadora praticasse o horário inicialmente aprovado. Tais colegas aprovaram o horário, porém o chefe disse que não iria aplicar o horário no que respeitava aos dias de descanso semanal obrigatório e complementar. Ou seja, continuaria a prestar trabalho em alguns sábados, domingos e feriados.

Mais uma vez, descontente com tal decisão, reportou-a, no dia dezoito de maio, à diretora de recursos humanos, assim como aos administradores da entidade empregadora.

No dia seguinte, em resposta ao solicitado, foi-lhe transmitido pelo seu chefe de serviço uma comunicação, cujo teor se passa a citar:

“... No conteúdo funcional do gestor, entre as várias funções que estão atribuídas, uma delas será a gestão dos recursos humanos. Razão pela qual será ao gestor, após a análise das múltiplas particularidades existentes da sua equipa, que compete informar quem de direito relativamente ao horário a ser atribuído a cada profissional”.

“Saliento que o horário de trabalho onde consta a aprovação do conselho de administração, carece da pronúncia do enfermeiro responsável, situação não compreensível neste tipo de processos. A própria interessada deveria perceber que o

documento só deveria ir à aprovação do CA, após tomada de conhecimento do enfermeiro responsável”.

Mais uma vez inconformada com a decisão, a trabalhadora decidiu expor toda a sua situação à CITE. Esta entidade apesar de não ter competência para agir formalmente, uma vez que, não foi oficialmente “chamada” a pronunciar-se, remeteu à trabalhadora o seu parecer jurídico informal.

Numa primeira instância, este organismo disse que, a situação dizia respeito a uma questão interna do hospital, e na qual a CITE não se podia imiscuir, referindo mesmo que o que se passava era que o seu chefe de serviço recusava cumprir com uma decisão já deferida pelo conselho de administração. Mesmo assim, a CITE emitiu o seu parecer até para depois a trabalhadora poder recorrer da decisão do chefe para o CA.

Quanto ao argumento invocado pelo chefe de serviço, nomeadamente quanto ao conteúdo funcional de gestor, a CITE responde que, está incorreto, na medida em que:

“A lei refere que o pedido de autorização para trabalho na modalidade de flexibilidade horária deve ser feito à entidade empregadora. A contraparte com quem a trabalhadora assinou contrato não foi com o chefe de serviços. Logo, o pedido deve ser feito, ou para o CA, ou para o DRH que depois reencaminhará para o CA. O parecer do chefe de serviços depende de solicitação do CA ou do DRH, respetivamente”.

A CITE acrescentou ainda que:

“Cada caso é um caso e deve ser analisado nessa medida- o seu horário foi deferido de acordo com o que pediu, em consonância com as suas particularidades de vida. Logo, a partir do momento em que o CA o autorizou, não compete ao chefe de serviços colocá-lo em causa, mas tão só agir em conformidade com aquilo que já foi superiormente decidido”.

Este organismo rebate também outro argumento invocado pelo chefe de serviços, nomeadamente que, o horário de trabalho aprovado pelo CA carece de pronúncia deste, na medida em que, a CITE, classifica esta afirmação como incorreta:

“INCORRETO- De qualquer forma, este pedido está decidido e ao chefe de serviços só cabe acatá-lo, de acordo com a decisão que foi tomada pelo superior hierárquico de todo o hospital- o CA”.

A CITE termina o seu parecer, referindo que o horário deve ser aquele que consta do pedido ao CA, ou seja, das 09h00 às 17h00, de segunda a sexta-feira.

De seguida, e mais uma vez, com vista à atribuição do horário inicialmente aprovado, a trabalhadora remeteu tal comunicação da área jurídica da CITE, para o presidente do conselho de administração (CA) e para o enfermeiro diretor. Da resposta do CA, consta, mais uma vez, a aprovação do horário flexível solicitado pela trabalhadora e esta entidade deu instruções para que se procedesse em conformidade.

Nessa medida, em total consonância com a resposta do CA, foi emitido parecer da Diretora do Serviço Jurídico e Contencioso da entidade empregadora, na qual em jeito de conclusão, refere que:

“No caso em análise, em cumprimento do dever de obediência, a hierarquia da Sra. Enf.<sup>a</sup>, está vinculada ao dever de obediência, e por esse motivo, terá que cumprir a decisão emitida pelo Conselho de Administração em 05 de março de 2020”.

Após recebimento desta informação, o chefe de serviços apenas alterou a hora de saída para as 17h, porém, não fez qualquer alteração no que se refere aos sábados, domingos e feriados, continuando a prestar trabalho nesses dias.

Ou seja, o enfermeiro chefe continuava a não aplicar o horário flexível aprovado pelo CA, porém, em momento algum invocou a existência de qualquer exigência imperiosa do funcionamento do hospital, que impedisse a aplicação do horário solicitado ou mesmo a impossibilidade de substituir esta trabalhadora.

Estando assim a trabalhadora numa posição frágil, visto que, a sua situação não se resolvia, decidiu, uma vez mais, enviar uma comunicação ao seu chefe com conhecimento do enfermeiro diretor, enfermeiro supervisor e o secretariado da administração da entidade empregadora, reiterando novamente os mesmos argumentos. Não tendo obtido resposta.

Posteriormente, e sem a trabalhadora ser consultada, foi informada pelo enfermeiro supervisor que, quando regressasse de férias, deveria apresentar-se na ala esquerda para prestar trabalho, sendo que, anteriormente, laborava na ala direita.

Isto porque, a trabalhadora como forma de resolver o seu problema sugeriu por diversas vezes, a transferência para um serviço que fosse mais fácil a implementação do horário flexível.

No entanto, quando chegou à ala esquerda para iniciar funções, foi-lhe referido pela sua nova chefe que, seria impossível dar cumprimento ao horário flexível aprovado pelo CA para a enfermeira.

Nesse sentido, a trabalhadora enviou uma comunicação ao Enfermeiro Diretor pedindo que a transferisse para um serviço em que fosse possível aplicar o horário flexível que lhe fora aprovado. Tendo obtido como resposta, que seria mantida a sua transferência para a ala esquerda.

Ora, a trabalhadora com esperança de que o seu problema se solucionasse contactou os mandatários da PRA que, em sua representação, remeteram no dia dez de agosto, à entidade empregadora uma reclamação formal face ao incumprimento do regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora e aprovado pelo CA.

Só no dia catorze de outubro, e após nova interpelação por parte dos mandatários, é que obtiveram resposta por parte do presidente do CA. Referindo que:

“... conforme decorre da deliberação do CA de 5 de março, foi autorizado o horário flexível com as limitações decorrentes da existência de pluralidade de trabalhadores com o mesmo regime de horário”.

“Ora, não se extrai da decisão emanada que o horário pretendido pela vossa constituinte seria atribuído nos precisos termos em que fora requerido, já que se impõe a rateação do horário”. “Nesta senda, não sendo viável atribuir o horário de forma inflexível e imutável semanalmente à vossa constituinte com todos os fins de semana de folga e descanso, deliberou o CA remeter o processo à CITE para emissão do competente parecer”.

### **2.3.3. Apreciação do trabalhador**

Desenvolveremos agora a faculdade que é dada ao trabalhador de se pronunciar acerca da intenção de recusa do empregador.

De acordo com o n.º 4 do art.º 57º, “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”.

Ao trabalhador nesta fase é concedida a possibilidade de se pronunciar sobre os motivos invocados pela entidade empregadora para a não aceitação do pedido formulado. Nesse sentido, pode o trabalhador rebater os argumentos invocados pelo empregador, pugnando pela sua falsidade ou improcedência ou ainda, apresentando novos argumentos, tal como sugere a autora Sara Leitão (2020, p. 139).

Pode também o trabalhador optar por um processo mais pacífico de conciliação, e nessa medida, alterar o período inicialmente indicado ou então, modificar as suas preferências. E nesse sentido, concordamos com Sara Leitão, ao entender que, havendo esta alteração por parte do trabalhador, este está a reconhecer os fundamentos invocados para a recusa e nesse sentido “procurou conciliar os moldes em que pretende exercer o seu direito com os interesses da empresa que obstavam a que pudesse exercê-lo nos termos inicialmente pretendidos” (2020, p. 139).

Foi o caso por exemplo do Parecer n.º 21/CITE/2019, em que uma trabalhadora de uma loja de um centro comercial solicitou passar a laborar entre as 08h30 e as 18h00 de segunda a sexta-feira, sendo os dias de descanso semanal os sábados, domingos e feriados. Contudo, a entidade empregadora veio recusar tal pedido com fundamento de que o horário indicado não era compatível com o funcionamento do estabelecimento comercial, que funciona entre as 10h e as 24h. Mas, como forma de ir ao encontro das necessidades da trabalhadora, a entidade empregadora sugeriu duas hipóteses: ou um horário da manhã das 10h às 19h, ou então, a sua transferência para uma das suas lojas localizadas na rua, com o funcionamento das 10h às 19h, de segunda a sábado. A trabalhadora veio assim enviar a sua apreciação tal como consta o n.º 3 do art.º 57º, dando razão à entidade empregadora em alguns argumentos, e rebatendo outros, mas chegando a uma conclusão pacífica e conciliatória e optando por escolher um dos horários alternativos que a entidade empregadora lhe facultou.

Formulando um novo pedido, a autora Sara Leitão, explica que, inicia-se novamente o procedimento previsto no art.º 57º, uma vez que, o novo pedido vem substituir o primeiro. Ou seja, o novo pedido necessita de ser objeto de nova apreciação por parte do empregador, e este deve novamente, remeter ao trabalhador a sua resposta em vinte dias, contados do novo pedido, de acordo com o n.º 3 do art.º 57º.

No caso em análise, e face à comunicação direcionada aos mandatários da trabalhadora, com intuito de recusa do pedido de horário flexível, a trabalhadora, através dos seus mandatários respondeu à entidade empregadora no dia vinte de outubro. Tendo os

mandatários da trabalhadora recebido a carta no dia quinze de outubro, o prazo de cinco dias para apreciação por parte da trabalhadora considera-se cumprido.

Nesta carta, a trabalhadora rebate os argumentos invocados pela entidade empregadora, referindo que:

“Ora, se existem limitações decorrentes da existência de mais trabalhadores a praticar o regime de horário flexível, essa deveria ter sido uma questão averiguada a priori e não depois de o horário de trabalho já ter sido homologado”. Referindo mesmo que “no dia 09.03.2020, foi criada uma legítima expectativa na esfera da trabalhadora no sentido que o horário requerido havia sido aprovado e que podia ser adotado a partir do dia 17.03.2020, sendo que, a vida familiar da trabalhadora foi então, planeada de acordo com essas expectativas, (...) não podendo estar à mercê de retrocessos ilegítimos e injustificáveis”.

Acrescentar ainda que:

“(...) esta situação, é neste momento totalmente insustentável para a trabalhadora, que não pode continuar neste impasse. O horário flexível foi requerido porque é, de facto, absolutamente necessário, mesmo impreterível, atentas as circunstâncias familiares da Sra. Enfermeira”.

Termina a comunicação, pedindo o envio de cópia do pedido de parecer alegadamente dirigido pela entidade empregadora à CITE, e ainda, sugerindo a realização de uma reunião com o CA da entidade empregadora, com intuito conciliatório.

A verdade é que, passado um mês do envio da comunicação nada foi dito, e nenhuma mudança foi implementada no horário de trabalho da enfermeira, nomeadamente no tocante a sábados e domingos.

#### **2.3.4. Apreciação da CITE**

Caso a intenção de recusa por parte do empregador seja para manter, o empregador deve, no prazo de cinco dias (após o prazo para apreciação pelo trabalhador), remeter à CITE o processo para apreciação, acompanhado pela cópia do pedido, pelo fundamento da intenção de o recusar e, ainda, pela apreciação do trabalhador, nos termos do disposto no art.º 57º, n.º 5.

Relativamente ao disposto neste n.º 5, importa trazer à colação o Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães<sup>27</sup>, em que o estava subjacente era um pedido de atribuição de horário flexível das 7h30 às 19h, de segunda a sexta-feira, de forma a que o trabalhador pudesse compatibilizar o seu horário de trabalho com o horário do infantário do filho. Face ao sucedido, a entidade empregadora deferiu o seu pedido, menos quanto à pretensão de gozar os dias de descanso nos sábados, domingos e feriados, invocando não ter cabimento legal e que por isso, não teria que cumprir com o procedimento previsto no art.º 57º, nomeadamente remeter o processo à apreciação da CITE.

Ora, relativamente a esta questão, o TRG decidiu que tal como consta dos n.ºs 3,5 e 8, al. c) do art.º 57º do CT, seja qual for o seu fundamento, a recusa por parte do empregador em conceder ao trabalhador o horário flexível e a consequente apresentação da apreciação do trabalhador, impõe de seguida a intervenção da CITE. Indo mais além referindo mesmo que, “ainda que o empregador recuse a pretensão do trabalhador, com base no fundamento na inaplicabilidade do procedimento legal previsto no artigo 57º do CT, está obrigado a submeter o processo à apreciação do CITE”<sup>28</sup>. Ou seja, a entidade empregadora ao invocar que o pedido efetuado pelo trabalhador não consubstancia um pedido de horário flexível, deve na mesma remeter tal pedido à CITE, uma vez que, trata-se de uma recusa, sob pena de se considerar que o pedido foi aceite pela entidade empregadora. Ora, no caso subjacente, a decisão do Tribunal da Relação veio revogar a decisão do Tribunal de 1ª Instância, dando razão à trabalhadora referindo que, como a entidade empregadora não remeteu o processo à CITE não restava outra opção senão considerar que a entidade empregadora aceitou o pedido nos termos em que foi formulado, sendo, portanto, obrigada a atribuir o horário flexível petitionado à trabalhadora.

Ainda relativamente ao procedimento, cabe à CITE notificar o empregador e o trabalhador do seu parecer, no prazo de trinta dias, considerando-se favorável à intenção do empregador se não for emitido nesse prazo, de acordo com o n.º 6.

Referir que, se o empregador não submeter o processo à CITE, no prazo indicado acima, considera-se que o empregador aceita o pedido, tal como prevê a al. c), n.º 8, do art.º 57º.

---

<sup>27</sup> Ac. TRG de 13.07.2021, proc. 4747/20.7T8VNF.G1

<sup>28</sup> Neste sentido, ver também o Ac. TRL de 27.03.2019, proc. n.º 12279/16.1T8LRS.L1-4, no qual refere que “Ainda que a ré entendesse que a pretensão da autora era de recusar por não se compaginar a horário flexível, deveria a mesma comunicar à autora por escrito, a sua intenção, estando também obrigada a submeter o processo à apreciação da CITE”.

Neste caso, se o empregador não enviar o respetivo pedido de parecer à CITE, o trabalhador poderá exigir judicialmente a atribuição do horário flexível, como refere Sara Leitão (2020, p. 140).

Por oposição, tendo o empregador remetido tal processo à CITE e tendo este órgão emitido parecer desfavorável à intenção de recusa do empregador, este só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, tal como prevê o n.º 7. Passado trinta dias, sem que o empregador proponha tal ação judicial, o empregador ficará sujeito a aceder ao pedido do trabalhador, fixando um horário flexível. A autora Sara Leitão acrescenta que, “a partir desse momento, se não o fizer, deverá responder pelos prejuízos causados com tal omissão, podendo o trabalhador exigir judicialmente o cumprimento dessa obrigação, com a consequente fixação desse horário” (2020, p. 142).

Contudo, o n.º 7 não refere o prazo para a propositura de tal ação judicial. Seguindo o entendimento de Sara Leitão (2020, p. 141), para colmatar esta lacuna, devemos recorrer por analogia ao prazo estipulado para a propositura da ação judicial destinada ao reconhecimento da existência de motivo justificativo para o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental, mais concretamente de trinta dias, nos termos do disposto no art.º 63º, n.º 6 do CT.

No que tange às competências da CITE, e de acordo com o art.º 2º, do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março<sup>29</sup>, este organismo tem por missão, prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, bem como a proteção da maternidade e da paternidade, acautelando igualmente a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

No que às competências deste organismo diz respeito, e que para o nosso tema são relevantes, importa destacar a al. d) do art.º 3º, ao mencionar que é atribuição da CITE “emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de doze anos”.

Como refere Lobo Xavier e Nunes de Carvalho (2014, p. 64), à CITE cabe verificar se, perante a realidade organizativa da empresa e o tipo de funções desempenhado pelo trabalhador, é viável ou não a fixação de horário flexível. Nessa medida, é necessário fazer

---

<sup>29</sup> Este decreto-lei aprova a orgânica da CITE.

uma análise, com base em juízos de prognose, quanto ao impacto provável da fixação de um horário dessa natureza.

A autora Sara Leitão (2020, p.140), acrescenta que, a CITE deve assim, avaliar as razões invocadas pela entidade empregadora para a recusa do pedido, analisando a sua suficiência para este efeito.

Outro aspeto importante que importa reter sobre este assunto, é o facto de a CITE só dever e só poder ser chamada a intervir (emitindo o seu parecer), se, estivermos a falar de um efetivo pedido de horário flexível, tal como perfilha a autora Sara Leitão (2020, p. 140). Nesse aspeto, cabe ao empregador, em primeiro lugar, enquadrá-lo ou não, no regime de horário flexível.

No caso que nos ocupa abordar, podemos ver *supra* que a entidade empregadora na comunicação que remeteu à trabalhadora, recusando o pedido de horário flexível, mencionou igualmente que ia remeter o processo à CITE para emissão do competente parecer.

Contudo, não temos conhecimento de tal parecer, nem foi enviado por parte da entidade empregadora cópia do pedido de parecer à CITE.

Ora, a entidade empregadora ao não enviar o processo para apreciação da CITE, consequentemente, não se vai verificar o n.º 5 do art.º 57º para que a recusa pudesse operar, constituindo uma contraordenação grave, de acordo com o disposto no n.º 10 do art.º 57º.

Referir ainda, e de acordo com a exposição *supra*, que derivado do facto do empregador não submeter o processo à apreciação da CITE no prazo de cinco dias após a apreciação do trabalhador, considera-se tacitamente que o empregador aceita o pedido, tal como consta na al. c) do n.º 8.

Em suma, podemos referir que, no nosso caso, a CITE, não foi formalmente chamada a pronunciar-se, uma vez que, não temos conhecimento de que a entidade empregadora tenha remetido o processo, e, consequentemente, por esse facto, tal pedido considera-se aceite.

Porém, o nosso caso de estudo teve um desfecho feliz para a trabalhadora. Na medida em que não foi necessário recorrer aos meios judiciais para a resolução do conflito, tendo as partes chegado a um acordo.

Na transação entre as partes foi estabelecido que, a entidade empregadora obrigava-se a transferir a trabalhadora para algum dos centros de saúde referidos como mais próximos da sua área de residência, ou então para um dos serviços do hospital também da sua zona de residência, assim que se verificasse a existência de vaga num desses estabelecimentos. Referir que, tal condição pode ser bastante pernicioso para a trabalhadora, na medida em que, o surgimento de uma vaga pode não surgir no imediato, provocando assim constrangimentos na vida da trabalhadora.

No que tange ao horário de trabalho, e mormente aos dias úteis, ficou acordado que a trabalhadora prestará trabalho das 09h00 às 17h00 tal como peticionado, no que aos fins de semana diz respeito, a trabalhadora prestará trabalho num dos fins de semana (sábado ou domingo) de oito em oito semanas e, por fim, quanto aos feriados apenas prestará trabalho em metade dos feriados do ano.

## **2.4. Algumas especificidades do regime do horário flexível**

Neste último capítulo abordaremos dois tópicos, que se revelam determinantes na atribuição ou não, do regime de trabalho em horário flexível.

### **2.4.1. A dificuldade de implementação do regime**

A faculdade prevista no art.º 56º do CT, por um lado, beneficia o trabalhador, contudo, por oposição, pode a contraparte, nomeadamente, a entidade empregadora sair frustrada com este regime.

Para a implementação do regime de horário flexível no seio de uma empresa é necessário ponderar o tipo de atividade e o próprio sistema organizativo da empresa. Como referem Lobo Xavier e Nunes de Carvalho:

O exercício do direito do trabalhador a solicitar a fixação de um horário flexível, entendido nos termos do n.º 2 e 3 do art.º 56.º, está sujeito, como dissemos, a condicionamentos, que assentam na própria viabilidade desse pedido, em função do seu posto de trabalho e dos termos em que a empresa se encontra organizada. (2014, p. 61)

Começando então pelo posto de trabalho, existem determinadas profissões que, pelas suas características, não são possíveis de conciliar com o regime de flexibilidade. Os autores acima referidos, dão como exemplo dessas atividades, a profissão de professor, motorista, piloto, maquinista ou operário de uma linha de montagem. Consideram até que, estes trabalhadores, cujas atividades são inadaptaáveis à flexibilidade, não podem à partida remeter tal requerimento de pedido de atribuição de horário flexível (Lobo Xavier e Nunes de Carvalho, 2014, p. 60). Estes autores acrescentam que “o direito concedido pelo art.º 56º nem chega a concretizar-se e cede, perante a necessidade de preservar a utilidade da prestação”.

Ainda quanto a este aspeto, a autora Sara Leitão (2020, p. 132), acrescenta que, a atividade em concreto e as características do estabelecimento serão determinantes na avaliação, devendo ser analisadas caso a caso.

Ora, o autor David Carvalho Martins (2019, p. 104), auxilia-nos na compreensão, ao referir que, a fixação de horário flexível “é admissível em atividades que não exigem ou pressupõem uma rigorosa determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, do intervalo de descanso e do descanso semanal”<sup>30</sup>.

Ou seja, o exercício do direito consagrado no art.º 56º, está condicionado pela própria estrutura temporal do posto de trabalho. Neste aspeto referem Lobo Xavier e Nunes de Carvalho (2014, p. 60), que “há como em outros direitos constitucionais, uma reserva do possível, exigindo-se para que surja a possibilidade de exercício de tal direito que, à partida, o posto de trabalho do trabalhador com responsabilidades parentais seja adaptável a este tipo de flexibilidade”.

Referir ainda que, o direito consagrado no art.º 56º, não obriga o empregador a mudar o trabalhador de posto de trabalho nem a modificar a organização coletiva de trabalho da unidade produtiva, na medida em que, “as empresas não podem ser obrigadas a situações à partida contrárias ao seu modo de funcionamento”, tal como explicam Lobo Xavier e Nunes de Carvalho (2014, pp. 60 e 63).

Outro aspeto que convêm referir, e que também tem influência é a dimensão da própria empresa. Como refere Catarina de Oliveira Carvalho (2011, p. 187) “à medida que aumenta a dimensão da empresa expandem-se os níveis de estruturação organizativa e complexificam-se as relações pessoais”.

De forma a percebermos a dificuldade de implementação deste regime na prática, veremos alguns pontos de vista da CITE acerca deste assunto.

Ora, no Parecer n.º 30/CITE/2019, estava em causa um pedido de horário flexível, petitionado por uma trabalhadora, para passar a laborar das 08h00 às 16h00. A entidade empregadora dedicava-se à fabricação de componentes e acessórios para veículos de automóveis, no que respeita a sistemas de travagem, em regime de laboração contínua, em turnos. Por sua vez, a posição da entidade empregadora foi considerar que existiam exigências imperiosas do funcionamento da empresa, nos termos do disposto no art.º 57º, n.º

---

<sup>30</sup> Na senda deste autor, e acautelando que a avaliação da atividade deva ser feita casuisticamente, refere que: “serviços administrativos, de consultoria, de contabilidade, de auditoria, de tradução e interpretação de design, de publicidade, podem ser, em abstrato, compatíveis com modelos mais flexíveis da organização do tempo de trabalho. Ao invés, as atividades desempenhadas em estabelecimentos abertos ao público (de ensino, restaurantes ou notários) ou organizadas por turnos serão menos aptas a esquemas de flexibilidade”.

2 do CT. Isto porque, de acordo com a entidade empregadora, a trabalhadora em causa estava inserida em esquema de turnos rotativos que, para funcionar na sua plenitude necessitava, pelo menos, da coordenação constante de três trabalhadores para obter uma rotatividade plena.

Nesse sentido, para a entidade empregadora satisfazer o pedido e atribuir-lhe o horário peticionado, a empresa teria de proceder a uma nova organização dos horários de todos os trabalhadores afetos àquele esquema de turnos rotativos, ou em último caso, proceder à contratação de novo trabalhador. A juntar a isto, o horário peticionado pela trabalhadora não só não existia, como não se adequava ao funcionamento de uma unidade fabril como aquela.

Face a todo o exposto, a decisão da CITE foi emitir parecer favorável à intenção de recusa do pedido formulado pela trabalhadora.

Vejamos ainda, o exemplo do Parecer n.º 49/CITE/2016, relativo a uma área onde a aplicação deste regime, pode também ser difícil. No caso, estamos a falar de uma trabalhadora que labora na área da restauração, solicitando passar a cumprir um horário de trabalho de segunda a sexta-feira com início nunca antes das 7h30 e *terminus* nunca depois das 18h, não trabalhando aos fins de semana nem feriados.

Ora, como se compreende o fundamento de recusa desta entidade empregadora, baseou-se no facto de não ser possível garantir o funcionamento do estabelecimento no período correspondente ao fornecimento dos jantares. Pelo que, nesse sentido, seria necessário, contratar um trabalhador para garantir o funcionamento do estabelecimento no período de jantares, bem como aos sábados e domingos, o que a entidade empregadora considerou inoportável.

Curiosamente, a decisão da CITE neste caso foi desfavorável à intenção de recusa, na medida em que, considerou que a entidade empregadora não apresentou argumentos que se enquadrassem no n.º 2 do art.º 57º, nem concretizou qual o horário que pretendiam atribuir à trabalhadora, considerando assim que a recusa não estava devidamente fundamentada.

Lobo Xavier e Nunes de Carvalho (2014, p. 64), auxiliam-nos na compreensão do papel da CITE nestas situações, referindo que, cabe a esta entidade a ponderação das razões, num primeiro momento, perceber se existe efetivamente espaço para a fixação de horário flexível (considerando o funcionamento da empresa), e havendo espaço para essa fixação, “se subsistem razões que possam sobrepor-se aos interesses do trabalhador”.

Aplicando esta temática ao nosso caso, a trabalhadora laborava em regime de horário de trabalho por turnos rotativos, esquema laboral que não permite uma fácil implementação do regime de horário flexível, como podemos testemunhar nos exemplos *supra*.

No entanto, também sabemos que na profissão de enfermeira, maior parte dos serviços prestados implica laborarem em turnos, de modo a garantir aos utentes um acompanhamento permanente. Porém, existem outros setores da área da saúde, que permitem ao trabalhador enfermeiro não laborar por turnos, como por exemplo, os centros de saúde, as clínicas de fisioterapia, clínicas particulares, os lares, e nesse sentido, permitem que o trabalhador consiga mais facilmente conjugar a sua vida profissional e a vida familiar.

No nosso caso, a trabalhadora sugeriu à sua entidade empregadora, como forma de solucionar o seu problema, a possibilidade de a transferir para qualquer um desses serviços, como por exemplo, para um centro de saúde, desde que lhe permitisse praticar o horário aprovado. O que efetivamente acabou por vir a acontecer, por meio de acordo estabelecido entre as partes.

#### **2.4.2. Colisão de direitos**

Neste ponto, abordaremos outra temática que pode condicionar a aplicação do regime de horário flexível, nomeadamente a figura da colisão de direitos.

Isto porque, o art.º 56º ao referir que o regime de horário flexível é aplicado aos trabalhadores com filhos menores de doze anos, na realidade, comporta uma grande amplitude temporal. Ou seja, numa empresa podem existir vários trabalhadores que estejam nessa situação, ou seja, que tenham filhos com idades compreendidas entre esse período.

E é sobre isso que vamos falar neste tópico, na medida em que, iremos perceber a relação entre o direito consagrado no art.º 56º, o confronto com o mesmo direito dos outros trabalhadores e a forma como é aplicado.

Ora, como refere Lobo Xavier e Nunes de Carvalho (2014, p. 56), “(...) uma coisa é planificar a empresa para absorver uma pequena percentagem de situações excecionais e outra é a adequação da gestão empresarial a situações que podem envolver a maioria dos trabalhadores da organização produtiva”.

Por vezes, as situações mais comuns nas empresas, até acabam por ser aquelas em que existe um grande número de trabalhadores com filhos menores de doze anos, e, portanto,

beneficiadores deste regime. Nessa medida e como refere Sara Leitão (2020, p. 133), a concretização do direito a uma organização flexível do tempo de trabalho a estes trabalhadores vai influenciar também a esfera jurídica dos outros trabalhadores da empresa. Que consequentemente, “poderão ficar sujeitos a alterações ao seu horário para que o empregador possa corresponder à pretensão do trabalhador que solicita a autorização para trabalhar em regime de horário flexível”.

Contudo, a autora acima referida acrescenta que, a atribuição a trabalhador de um horário flexível que implique constrangimentos sérios para os demais, pode vir a consubstanciar-se numa violação do disposto no art.º 212º, n.º 2, al. b) do CT e até mesmo uma violação do princípio da igualdade, tal como refere Sara Leitão.

Porém, a verdade é que o facto de haver mais trabalhadores/as com filhos menores de doze anos não é impeditivo de proporcionar, através da atribuição do horário flexível, a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, como refere o Parecer n.º 411/CITE/2019, e neste sentido, nada melhor que observarmos os entendimentos da CITE sobre a aplicação deste regime, num contexto em que existe vários trabalhadores na mesma situação, e, portanto, em efetiva colisão de direitos.

Ora quanto à aplicação deste direito aos trabalhadores, vejamos o Parecer n.º 207/CITE/2018, no qual invoca “não ser possível considerar a existência de um *numerus clausus* para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade”. Isto é, não pode existir um “teto” máximo de vagas pré-definidas para o exercício deste direito, na medida em que, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados, no universo da sua entidade empregadora. O que se conclui, é que não se pode admitir que tal direito fique dependente de uma ordem temporal, na medida em que, quem fosse pai/mãe primeiro poderia ver o seu direito exercido, e aqueles, que pretendessem ser progenitores mais tarde, viriam o seu direito esgotado. O que não se concebe, e por isso, perfilhamos inteiramente da decisão da Comissão nesse sentido<sup>31</sup>.

Ora, este parecer acrescenta ainda que, “Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das

---

<sup>31</sup> Com a mesma posição, ver Parecer n.º 230/CITE/2014, Parecer n.º 207/CITE/2018 e o Parecer n.º 411/CITE/2019.

suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores”.

Para percebermos como é concedido a todos os trabalhadores, este respeito pelo direito a trabalhar em regime de horário flexível, é que passamos para o Parecer n.º 320/CITE/2019, no qual refere que:

“O direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o direito à proteção da paternidade e maternidade estão inseridos na Parte I da Constituição da República Portuguesa relativa aos Direitos e Deveres Fundamentais e, não podem ser postergados por outros direitos ou deveres profissionais, mas sim conformar-se com eles.” Ou seja, nessa medida, “o horário indicado pela trabalhadora deve ser respeitado, e naturalmente, em caso de colisão de direitos, nos termos previstos no artigo 335.º do Código Civil, para que todos produzam igualmente efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impõe-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço para todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica”<sup>32</sup>.

Podemos concluir que, a atribuição deste direito não fica condicionada, como se compreende, por um *numerus clausus*, tendo assim que abranger todos os trabalhadores que se insiram naquela situação, e nesse aspeto, podemos então perceber que o exercício do direito a uma organização flexível do tempo de trabalho vai ser feita equitativamente para todos os trabalhadores que naquele momento estejam em condições de serem abrangidos pelo regime do art.º 56º.

Da análise destes pareceres da CITE podemos constatar que, esta comissão socorre-se por variadas vezes ao Acórdão do Tribunal da Relação do Porto (TRP), datado de 26 de abril de 2010, no qual, duas trabalhadoras apresentaram necessidades idênticas em virtude de ambas serem mães, no qual foi estabelecido que:

“(…) 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 (artigo correspondente ao regime de horário flexível, no CT de 2003), a sua concessão não é automática nem desligada da situação da

---

<sup>32</sup> Neste sentido, ver também os Parecer n.º 207/CITE/2018, Parecer n.º 695/CITE/2019 e o Parecer n.º 272/CITE/2019.

empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como ocorria, impunha-se a cedência dos respetivos titulares dos direitos na medida do 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”.

Na medida em que, este acórdão do TRP, vem enfatizar o conteúdo já referido *supra*.

Passando agora para a aplicação ao nosso caso em concreto, quando a entidade empregadora comunicou à trabalhadora enfermeira que aprovava o horário flexível nos termos peticionados, tal entidade ressaltou na sua comunicação escrita, a possibilidade de uma futura colisão de direitos. Na medida em que, refere que, perante uma situação de colisão de direitos deve a hierarquia do serviço atender ao parecer n.º 1/CITE/2018, ou seja, perfilhando o que *supra* já referimos, nomeadamente que deve ser distribuído equitativamente o dever de assegurar o funcionamento do serviço.

No parecer jurídico informal que a CITE remeteu à trabalhadora, esta comissão entendeu que a alusão a este parecer surge descontextualizado, uma vez que, os contornos concretos da situação que deu lugar à emissão desse parecer não são os mesmos, terminando com um entendimento desfavorável da CITE à intenção de recusa formulada pela entidade empregadora. Ora, o parecer jurídico informal da CITE acaba por ir ao encontro do Parecer n.º 1/CITE/2018, na medida em que, também se pronunciou desfavoravelmente face à intenção de recusa da implementação do horário pelo chefe de serviço, uma vez que, refere que, cada caso é um caso, e a decisão sobre o nosso caso já estava tomada, pelo que, cabia somente ao chefe de serviço acatá-la.

Na ala direita, onde inicialmente a trabalhadora exercia funções, a equipa era constituída por dezanove enfermeiros, e desses, só cinco é que usufruíam do regime de horário flexível, das 08h00 às 16h00 de segunda a domingo, em regime de turnos rotativos.

Referir ainda que, no período em que a trabalhadora laborou nesta ala, o chefe de serviços falou com as trabalhadoras que também praticavam horário flexível, no sentido de saber, se oponham-se ao horário aprovado pelo CA a esta trabalhadora, e que consistia no período das 09h00 às 17h00. Tendo obtido por parte das mesmas a informação que não se oponham a esse mesmo horário.

De seguida, como já explicado *supra* a trabalhadora foi transferida para a ala esquerda, onde logo à partida, a sua chefe lhe disse que não seria possível dar cumprimento ao horário aprovado pelo conselho de administração. Nesta ala, o serviço era composto por dezassete enfermeiros, dos quais três praticavam horário fixo de segunda a sexta-feira, com descansos semanais obrigatório e complementar fixos ao sábado e domingo, e outro trabalhador praticava horário flexível com descansos semanais obrigatório e complementar aos sábados e domingos o máximo de vezes possível.

Ou seja, podemos perceber que, na ala onde inicialmente esta trabalhadora exercia funções, não havia, uma efetiva colisão de direitos, apenas o chefe de serviços insistia em não colocar na prática o horário definido pelo conselho de administração. Contudo, com a transferência unilateralmente decidida pela entidade empregadora para passar a laborar na ala esquerda, originou como resultado direto e exclusivo da sua transferência, que esta trabalhadora fosse confrontada com um impedimento jurídico ao exercício prático do seu direito. Vendo-lhe assim, negada a hipótese de poder exercer o propósito a que inicialmente se propôs, nomeadamente passar a laborar em regime de horário flexível.

### 3. Conclusão

Terminada a exposição acerca do desenvolvimento do nosso estudo de caso, que tivemos oportunidade de ter contacto através do estágio realizado na PRA, cumpre agora referir algumas conclusões.

Sendo o trabalho e a família dois pilares essenciais na nossa vida, há como saber gerir-los para, de um lado, assegurarmos o acompanhamento à família, e por outro, desempenharmos a nossa atividade profissional tendo em vista a realização pessoal e a estabilidade económica.

É então que surge o princípio da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, permitindo assim criar um espaço de liberdade ao trabalhador, configurando-se como um dos princípios orientadores gerais do regime de tempo de trabalho.

O tema da conciliação caracteriza-se também por ser fundamental no que toca ao tema da igualdade de género, na medida em que, ao permitir uma repartição equitativa das responsabilidades familiares está a tutelar o princípio da não discriminação. Tentando assim, abolir o pensamento enraizado na sociedade de que as mulheres são as principais cuidadoras dos filhos, e que aos homens cabe a tarefa do “ganha-pão”.

A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição do direito a horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, caracterizando-se como um dos mais importantes instrumentos facilitadores dos cuidados à família.

No que ao procedimento do regime de horário flexível diz respeito, quando o trabalhador solicita este regime assume especial importância a indicação do prazo durante o qual pretende beneficiar do mesmo, sendo que na omissão de tal prazo, perfilhamos o entendimento de que deve a entidade empregadora advertir para a sua necessidade.

É também possível constatar que a entidade empregadora nem sempre justifica de forma clara e suficiente a recusa de atribuição de horário flexível ao trabalhador, socorrendo-se a CITE desses motivos para emitir pareceres prévios desfavoráveis à intenção de recusa por parte da entidade empregadora.

Foi possível verificar que vários pedidos de atribuição de horário flexível reportam-se apenas a dias da semana (segunda a sexta-feira), excluindo, portanto, os fins de semana e os

feriados. Quanto a este assunto, as entidades empregadoras sustentam que, essa exclusão não tem cabimento legal, e, invocam esse motivo, para recusar o pedido de atribuição de horário flexível.

Apesar de a lei não referir qual o prazo para a propositura da ação judicial prevista no n.º 7 do art.º 57.º, concordamos que, se possa recorrer por analogia ao prazo estipulado para a propositura da ação judicial destinada ao reconhecimento da existência de motivo justificativo para o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental, mais concretamente de trinta dias.

Revela-se ainda difícil, compatibilizar estes esquemas de organização flexível do tempo de trabalho com determinadas profissões, na medida em que, as suas características não são passíveis de conciliação com este tipo de flexibilidade. Contudo, não cabe ao empregador contornar tal situação, na medida em que, o empregador não fica obrigado a mudar o trabalhador de posto de trabalho nem a alterar a organização do trabalho, só para que o trabalhador venha a exercer o direito previsto no art.º 56.º.

É ainda desafiante para as entidades empregadoras conseguirem aplicar este direito de laborar em horário flexível a vários trabalhadores, isto porque, a amplitude temporal do regime é longa e, portanto, podemos estar a falar de uma grande parte de trabalhadores que têm filhos até doze anos. Nesse aspeto, foi-nos possível concluir que, impõem-se uma distribuição equitativa para todos os trabalhadores que estejam em condições de serem abrangidos pelo regime de horário flexível.

Podemos concluir que, sendo esta figura de horário flexível bastante importante nos dias que correm e tendo grande impacto na vida das famílias deveria socorrer-se de um procedimento mais simples para que o acesso não fosse tantas vezes negado. De forma a concluir e citando Maria do Rosário Palma Ramalho (2019, p. 738), existem profundas diferenças entre a *law in books* e a *law in action*. Com isto queremos dizer que, são poucas as vezes que os regimes de tempo de trabalho se adequam às responsabilidades familiares, assim como, poucas são as entidades empregadoras flexíveis nesta matéria.

Volvida a nossa exposição, cumpre-nos concluir que a realização do estágio contribui para que obtivéssemos novas valências, ao nível do Direito Laboral e Direito da Insolvência, assimilando ainda, conhecimentos já adquiridos no âmbito do primeiro ano de Mestrado.

## Bibliografia

Araújo, M. J. S. P. D. A. (2016). *Trabalho a tempo parcial e com horário flexível: limitações na legislação Portuguesa dos direitos dos idosos*. Disponível em: <http://www.cielolaboral.com/trabalho-a-tempo-parcial-e-com-horario-flexivel-limitacoes-na-legislacao-portuguesa-dos-direitos-dos-idosos/>

Carvalho, C. (2011). *Da dimensão da Empresa no Direito do Trabalho: consequências práticas da dimensão da empresa na configuração das relações laborais individuais e coletivas*. Coimbra, Coimbra Editora.

Dray, G. (2015). *O princípio da proteção do trabalhador*. Coimbra, Almedina.

Fernandes, F. L. (2007). «Notas sobre a flexibilização do tempo de trabalho» (pp. 705-740). *Nos 20 anos do código das sociedades comerciais: homenagem aos profs. Doutores A. Ferrer Correia, Orlando de Carvalho e Vasco Lobo Xavier*. Vol. 2. Coimbra, Coimbra Editora.

Fernandes, F. L. (2018). *O Trabalho e o Tempo: Comentário ao Código do Trabalho*. (pp. 34-41).

INE - Instituto Nacional de Estatística (2018). *Módulos ad hoc do Inquérito ao Emprego. Conciliação da vida profissional com a vida familiar. 2º Trimestre de 2018*. Publicado a 7 de novembro de 2018. Disponível em: [https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_destaquas&DESTAQUESdest\\_boui=316332554&DESTAQUESmodo=2](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaquas&DESTAQUESdest_boui=316332554&DESTAQUESmodo=2)

INE - Instituto Nacional de Estatística (2020). *Inquérito à Fecundidade 2019*. Disponível em: [https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_destaquas&DESTAQUESdest\\_boui=415655178&DESTAQUESmodo=2](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaquas&DESTAQUESdest_boui=415655178&DESTAQUESmodo=2)

Leitão, M. J. (2010). Os cuidados à família na legislação do trabalho - Da lei à prática. *Revista "Sociedade e Trabalho 42"*. Lisboa. Disponível em: <http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/67990/rst42.pdf/7673271e-92e4-4725-ad6a-cf5563c49f64>

Leitão, S. (2020). Horário Flexível de Trabalhador com Responsabilidades Familiares. (pp. 117-147). *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*. Coimbra, Almedina.

Martins, D. C. (2019). Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal (pp. 95-108). *A igualdade nas relações de trabalho, Estudos APODIT 5*. Lisboa, Editora AAFDL.

Moreira, M. M. G. (2013). O princípio da conciliação da vida profissional com a vida familiar: algumas considerações. *Revista: Questões Laborais*. – Ano 20.º, n.º 41 (jan./jun.).

Organização Internacional do Trabalho (2019). *Guia para estabelecer uma organização do tempo de trabalho equilibrada*.

Quintas, P.; Quintas, H. (2021). *Código do Trabalho - Anotado e Comentado*. 6ª Edição. Almedina.

Ramalho, M. D. R. P. (2003). Conciliação equilibrada entre a vida profissional e familiar- Uma condição para a igualdade entre mulheres e homens na União Europeia. *Estudos de Direito do Trabalho*. Vol. 1. Coimbra, Almedina.

Ramalho, M. D. R. P. (2018). Tempo de trabalho e conciliação entre a vida profissional e a vida familiar- Algumas notas (pp. 101-116). *Tempo de Trabalho e Tempos de não trabalho, Estudos APODIT 4*. Lisboa, Editora AAFDL.

Ramalho, M. D. R. P. (2019). *Tratado de Direito do Trabalho. Parte IV-Contratos e Regimes Especiais*. Coimbra, Almedina.

Ramalho, M. D. R. P. (2021). *Tratado de Direito do Trabalho. Parte II- Situações Laborais Individuais*, 8ª edição. Coimbra, Almedina.

Rebelo, G. (2019). A parentalidade na revisão do Código do Trabalho (pp. 143-149). *Estudos de Direito do Trabalho*. Lisboa, Sílabo.

Rebelo, G. (2019). Das alterações ao regime da organização do tempo de trabalho (pp. 123-142). *Estudos de Direito do Trabalho*. Lisboa, Sílabo.

Rebelo, G. (2021). Tempo de trabalho e conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. *O Trabalho na Era Digital. Estudos Laborais*. Coimbra, Almedina.

Rodrigues, J. N.; Pedro, M. R. D. S. (2019). *A proteção da parentalidade em matéria de organização do tempo de trabalho: uma perspetiva jurídica-económica comparada*. Artigo disponível em: [http://repositorio.ulusiada.pt/bitstream/11067/5454/1/ld\\_21\\_22\\_6.pdf](http://repositorio.ulusiada.pt/bitstream/11067/5454/1/ld_21_22_6.pdf)

Vicente, J. N. (2020). Breves notas sobre o estatuto jurídico-laboral das pessoas com deficiência ou doença crónica no Código do Trabalho. *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*. Vol. VIII. Coimbra, Almedina.

Xavier, B. D. G. L.; Carvalho, A. N. D (2014). Organização flexível do tempo de trabalho (competências da CITE). *Revista de Direito e de Estudos Sociais, Ano LV, jan- dez, 2014*. Coimbra, Almedina.

## Lista de Jurisprudência

- Acórdão do STJ datado de 28.10.2020, processo n.º 3582/19.0T8LSB.L1.S1, relator José Feteira.
- Acórdão do TRE datado de 11.07.2019, processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, relator Paula do Paço.
- Acórdão do TRG datado de 13.07.2021, processo n.º 4747/20.7T8VNF.G1, relator Vera Sottomayor.
- Acórdão do TRL datado de 27.03.2019, processo n.º 12279/16.1T8LRS.L1-4, relator Filomena Manso.
- Acórdão do TRL datado de 30.06.2021, processo n.º 423/20.9T8BRR.L1-4, relator Alves Duarte.
- Acórdão do TRP datado de 26.04.2010, processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, relator Albertina Pereira.

## Pareceres CITE

- Parecer n.º 4/CITE/2006
- Parecer n.º 125/CITE/2008
- Parecer n.º 15/CITE/2010
- Parecer n.º 110/CITE/2010
- Parecer n.º 132/CITE/2010
- Parecer n.º 70/CITE/2012
- Parecer n.º 274/CITE/2013
- Parecer n.º 2/CITE/2014
- Parecer n.º 230/CITE/2014
- Parecer n.º 49/CITE/2016
- Parecer n.º 1/CITE/2018
- Parecer n.º 207/CITE/2018
- Parecer n.º 669/CITE/2018
- Parecer n.º 678/CITE/2018
- Parecer n.º 688/CITE/2018
- Parecer n.º 21/CITE/2019
- Parecer n.º 30/CITE/2019
- Parecer n.º 35/CITE/2019
- Parecer n.º 164/CITE/2019
- Parecer n.º 208/CITE/2019
- Parecer n.º 272/CITE/2019
- Parecer n.º 320/CITE/2019
- Parecer n.º 357/CITE/2019
- Parecer n.º 396/CITE/2019
- Parecer n.º 411/CITE/2019
- Parecer n.º 498/CITE/2019
- Parecer n.º 593/CITE/2019
- Parecer n.º 695/CITE/2019