

## PARECER N.º 147/CITE/2013

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro  
Processo n.º 513 – FH/2013

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 28.05.2013, da empresa ..., Lda., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário de trabalho em regime flexível apresentado pela trabalhadora ..., empregada de balcão a prestar serviço na Loja ..., em Lisboa, nos seguintes termos:

*“Assunto: Pedido de Parecer Prévio, nos termos do n.º 5 do art. 57.º do Código do Trabalho, à recusa de autorização a “Pedido de Autorização de Trabalho em Regime de Horário Flexível”*

*Exmos. Senhores,*

*Serve a presente para solicitar o Parecer acima referido, referente a requerimento apresentado por ..., rececionado nesta Sociedade em 26 de abril – Doc. 1 que se anexo e que aqui se dá por inteiramente reproduzido – e ao qual esta empresa, na qualidade de entidade patronal, respondeu por carta registada enviada dia 14 de maio de 2013, comunicando fundamentadamente a sua intenção de recusar o pedido – Doc. 2 que se anexa e que aqui se dá por inteiramente reproduzido para todos os efeitos legais.*



*A resposta da entidade patronal foi rececionada pela trabalhadora em 16 de maio de 2013.*

*Mais se informa que a trabalhadora não apresentou qualquer pedido de apreciação à comunicação de intenção de recusa do pedido de Autorização de Trabalho em Regime de Horário Flexível.*

*Em síntese, eis os factos:*

*A trabalhadora enviou uma carta sem data, com o título acima indicado, rececionada em 26 de abril de 2013 pela entidade patronal, na qual informa que não pode corresponder aos horários que lhe foram apresentados – embora sem referir quais foram – e que tem disponibilidade e flexibilidade para efetuar os seguintes horários: das 10h30 às 14h30 de Segunda a Sexta, e aos Sábados das 10h às 18h.*

*Mais informa que este horário será com prazo previsto dentro do limite aplicável.*

*Respondeu esta Sociedade que, muito embora o título da mencionada carta seja “Pedido de Autorização de Trabalho em Regime de Horário Flexível”, a verdade é que o horário requerido não constitui um horário de trabalho flexível, nos termos previstos no art. 56.º do Código do Trabalho.*

*Na verdade, a trabalhadora requer a diminuição e alteração quase total do horário de trabalho (com exceção dos 30m após as 14h que se disponibiliza a trabalhar) para o qual foi especificamente contratada – de Segunda a Sexta das 14h às 20h e sábado das 10 às 20h.*

*De facto, o regime de trabalho flexível é aquele regime em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período de trabalho diário (art. 56.º, n.º 2 do CT). No entanto, compete à entidade patronal elaborar o horário de trabalho, nos termos do art. 56.º n.º 3, al. b) do CT.*



*Não é isto que consta da carta recebida pela entidade empregadora. O pedido formulado é de redução de horário com passagem de um horário de trabalho correspondente ao período da tarde de funcionamento da loja onde V. Exa. presta serviço, para o período da manhã.*

*Assim, tal pedido revela-se desde logo inepto, sendo por isso, justificada a sua não aceitação pela entidade patronal.*

*Não obstante, e caso se considere que o pedido formulado consubstancia um pedido de horário flexível, o que por cautela se pondera, verifica-se ainda a existência de exigências imperiosas referentes ao funcionamento do estabelecimento onde V. Exa. presta serviço que tornam impossível a aplicação do horário de trabalho requerido e que igualmente justificam a oposição da entidade patronal a tal pedido.*

*Senão, vejamos.*

*- A loja onde a trabalhadora presta serviço tem o seguinte horário de funcionamento: de Segunda a Sábado das 10 horas às 19.30 horas.*

*- Tal consta do contrato de trabalho, a trabalhadora foi contratada especificamente para fazer o horário da tarde, ou seja, de Segunda a Sexta das 14h às 20h e sábado das 10 às 20h – Doc. 3 que se anexa e que aqui se dá por inteiramente reproduzido para todos os efeitos legais.*

*- Como lhe foi na altura explicado – e à data da contratação já a trabalhadora tinha um filho menor –, a sua contratação para este horário justifica-se porquanto é o período em que a loja tem mais movimento.*

*- O funcionamento da loja só se mostra possível com duas colaboradoras a prestar serviço no período da manhã, e pelo menos 3 no período da tarde.*

*- Estão duas colaboradoras contratadas para prestar serviço no horário de*



*funcionamento da loja durante o período da manhã, isto é, das 10h às 14h e das 10h às 16h (também estas com filhos menores e com o horário organizado tendo em conta essa situação, e com maior antiguidade).*

*- Atenta a gestão e organização da loja, a ..., S.A., só poderia atender àquele pedido se contratasse outra trabalhadora.*

*- Tal contratação é, atenta a atual conjuntura, uma opção economicamente inviável.*

*- Além disso, ficariam, com a alteração de horário que requer, a prestar serviço na loja durante o período da manhã, três trabalhadoras, o que é igualmente injustificável para as necessidades da loja.*

*Assim, não só porque a alteração requerida não é a de um horário flexível, mas também atendendo a exigências imperiosas de funcionamento da empresa, a entidade patronal comunicou que estaria obrigada a recusar o pedido, nos termos do disposto no art. 57.º do Código do Trabalho.*

*Mais se informa V. Exas. que a ... está totalmente disponível para qualquer esclarecimento ou junção de documento considerado útil para a cabal apreciação desta situação.”*

**1.2.** O requerimento apresentado pela trabalhadora, recebido pela empresa em 26.04.2013, é formulado nos termos que se transcrevem:

*“PEDIDO DE AUTORIZAÇÃO DE TRABALHO EM REGIME DE HORÁRIO FLEXÍVEL*

*Eu, ..., venho por este meio solicitar a compreensão da empresa para o facto de após determinada hora não ter com que deixar os meus dois filhos, ambos com idades*



*inferiores a 12 anos, e com isso não poder corresponder aos horários que me foram apresentados.*

*De acordo com o artigo 56.º (Horário Flexível de Trabalhador com Responsabilidades Familiares), tenho a inteira disponibilidade e flexibilidade para efetuar os seguintes horários: 10h30 às 14h30 de Segunda a Sexta e aos Sábados das 10h às 18h.*

*Horário este que será com prazo previsto dentro do limite aplicável.”*

#### *“DECLARAÇÃO*

*Eu, ..., portadora do cartão de Cidadão n.º ..., declaro que os meus filhos ... com 4 anos, e ... de 2 meses de idade, vivem comigo em comunhão de mesa e habitação.”*

**1.3.** Em 15.05.2013, a entidade empregadora comunica à trabalhadora a intenção de recusar o peticionado, conforme se transcreve:

*“Assunto: Resposta ao V. “Pedido de Autorização de Trabalho em Regime de Horário Flexível”*

*Exma. Senhora,*

*Acusamos a V. carta sem data, com o título acima indicado, rececionada em 26 de abril de 2013, na qual nos informa que não pode corresponder aos horários que lhe foram apresentados – embora sem referir quais foram – e que tem disponibilidade e flexibilidade para efetuar os seguintes horários: das 10h30 às 14h30 de Segunda a Sexta, e aos Sábados das 10h às 18h.*

*Mais informa que este horário será com prazo previsto dentro do limite aplicável. Ora, muito embora o título da mencionada carta seja “Pedido de Autorização de Trabalho em Regime de Horário Flexível”, a verdade é que o horário requerido não constitui um horário de trabalho flexível, nos termos previstos no art. 56.º do Código do Trabalho.*



*Na verdade, V. Exa. requer a diminuição e alteração quase total do horário de trabalho (com exceção dos 30m após as 14h que se disponibiliza a trabalhar) para o qual foi especificamente contratada – de Segunda a Sexta das 14h às 20h e Sábado das 10 às 20h.*

*De facto, o regime de trabalho flexível é aquele regime em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período de trabalho diário (art. 56.º, n.º 2 do CT). No entanto, compete à entidade patronal elaborar o horário de trabalho, nos termos do art. 56.º n.º 3, al. b) do CT.*

*Não é isto que consta da V. carta recebida pela entidade empregadora. O pedido formulado é de redução de horário com passagem de um horário de trabalho correspondente ao período da tarde de funcionamento da loja onde V. Exa. presta serviço, para o período da manhã.*

*Assim, tal pedido revela-se desde logo inepto, sendo por isso, justificada a sua não aceitação pela entidade patronal.*

*Não obstante, e caso se considere que o pedido formulado consubstancia um pedido de horário flexível, o que por cautela se pondera, verifica-se ainda a existência de exigências imperiosas referentes ao funcionamento do estabelecimento onde V. Exa. presta serviço que tornam impossível a aplicação do horário de trabalho requerido e que igualmente justificam a oposição da entidade patronal a tal pedido.*

*Senão, vejamos.*

- 1. A loja onde V. Exa. trabalha tem o seguinte horário de funcionamento: de Segunda a Sábado das 10 horas às 19.30 horas.*



2. *Tal como bem sabe e como consta do seu contrato de trabalho, V. Exa. foi contratada especificamente para fazer o horário da tarde, ou seja, de Segunda a Sexta das 14h às 20h e sábado das 10 às 20h.*
3. *Como lhe foi na altura explicado – e à data da sua contratação já tinha um filho menor –, a sua contratação para este horário justifica-se porquanto é o período em que a loja tem mais movimento.*
4. *Como bem sabe, o funcionamento da loja só se mostra possível com duas colaboradoras a prestar serviço no período da manhã, e pelo menos 3 no período da tarde.*
5. *Como também bem sabe, estão duas colaboradoras contratadas para prestar serviço no horário de funcionamento da loja durante o período da manhã, isto é, das 10h às 14h e das 10h às 16h (também estas com filhos menores e com o horário organizado tendo em conta essa situação, e com maior antiguidade).*
6. *De facto, atenta a gestão e organização da loja, a ..., Lda., só poderia atender ao V. pedido se contratasse outra trabalhadora.*
7. *Tal contratação é, atenta a atual conjuntura, uma opção economicamente inviável.*
8. *Além disso, ficariam, com a alteração de horário que requer, a prestar serviço na loja durante o período da manhã, três trabalhadoras, o que é igualmente injustificável para as necessidades da loja.*

*Assim, não só porque a alteração requerida não é a de um horário flexível, mas também atendendo a exigências imperiosas de funcionamento da empresa, somos obrigados a recusar o V. pedido, nos termos do disposto no art. 57.º do Código do Trabalho.*

*Melhores cumprimentos,”*





- 1.4. De acordo com a informação existente no processo “(...) a trabalhadora não apresentou qualquer pedido de apreciação à comunicação de intenção de recusa do pedido de Autorização de Trabalho em Regime de Horário Flexível.”
- 1.5. Em 7.06.2013, a empresa esclarece o que se transcreve e junta ao processo, após solicitação da CITE, cópias dos seguintes documentos:

*“Em resposta ao solicitado no V. mail abaixo, e no âmbito do V. Processo acima identificado, sou, então, a enviar os seguintes documentos:*

- a) Comprovativo da data de receção do pedido da trabalhadora;*
- b) Mapa de horário de trabalho referente ao estabelecimento onde presta atividade a trabalhadora requente, relativo ao mês de maio de 2013;*
- c) Anexo A do Relatório Único da empresa e tabela de códigos e respetivas descrições; salientamos que no documento Anexo A, data de 2012, a colaboradora ... já não se encontra ao serviço e foi substituída pela colaboradora ... A colaboradora ... desempenhava funções de apoio ao conceito ..., sendo o seu local de trabalho nos escritórios da firma ..., Lda (Rua ... - detentora da loja ...). A colaboradora ... tem funções de responsável do franchising ... em Portugal e de apoio às 15 lojas existentes, não tendo por isso funções alocadas especificamente à loja de Telheiras.*
- d) cópia dos contratos de trabalho dos restantes trabalhadores que asseguram o funcionamento do estabelecimento onde presta trabalho a trabalhadora requerente.*

*Quanto ao esclarecimento solicitado na alínea e) do V. indicado mail (e) Indicação se outros trabalhadores requereram a conciliação da atividade profissional com a vida familiar por motivo de responsabilidade parental.), mais esclarecemos que houve sempre da parte da entidade patronal toda a abertura no sentido de conciliar a atividade profissional das trabalhadoras com as necessidades das suas responsabilidades parentais. Não houve nunca nenhum sentido de rigidez ou*





*inflexibilidade, tendo ao logo do tempo sido alterados, por acordo, horários de trabalho no sentido dessa conciliação. Tal pode ser confirmado por qualquer das funcionárias a prestar serviço na loja em questão. No entanto, o pedido formulado pela Sra. D. ..., foge completamente ao que é possível a esta empresa aceder, pretendendo aquela uma alteração total e unilateral do seu horário, que deixaria sem resposta o normal funcionamento da empresa, nos termos do exposto no Pedido de Parecer Prévio oportunamente apresentado a V. Exas.”*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

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

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*

2.3. No que respeita ao direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar destacam-se duas figuras jurídicas, podendo os trabalhadores, com filhos menores de 12 anos, requerer:

2.3.1. Com 30 dias de antecedência, a prestação de trabalho em regime de horário flexível, podendo escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, não implicando redução do horário de trabalho ou redução de remuneração.



**2.3.2.** Com 30 dias de antecedência, a prestação de trabalho em regime de tempo parcial, após gozar a licença parental complementar, trabalhando metade do tempo completo, salvo acordo em contrário e, conforme o pedido, prestando atividade diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, implicando redução proporcional na remuneração.

**2.4.** Permite-se, assim, nos termos do artigo 56.º do mesmo diploma legal, que um trabalhador com filho menor de 12 anos, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, trabalhe em regime de horário de trabalho flexível, podendo este direito ser exercido por qualquer um dos progenitores ou por ambos, esclarecendo o n.º 2 do mesmo preceito que horário flexível é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, devendo obedecer a alguns requisitos, nomeadamente:

- Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- Indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não interior 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 normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas;
- Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

**2.4.1.** Neste regime de trabalho, o trabalhador poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

**2.5.** Permite-se, igualmente, e nos termos do n.º 1 do artigo 55.º do Código do Trabalho, o direito do trabalhador com filho menor de 12 anos, que com ele viva em

comunhão de mesa e habitação, a trabalhar em regime de trabalho a tempo parcial, dependendo, a referida possibilidade, de requerimento apresentado ao empregador, com 30 dias de antecedência, e desde que reunidos os elementos constantes das alíneas a); b), i), ii) e iii); e c) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 2.6.** Em qualquer dos casos o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.<sup>1</sup>
- 2.7.** Importa destacar que, no caso de pretender recusar o pedido, a entidade empregadora deve fundamentar a sua intenção e submeter o processo à emissão de parecer prévio pela CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação do trabalhador, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos seus precisos termos.<sup>2</sup>
- 2.8.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>3</sup>
- 2.9.** Refira-se que ao analisar casuisticamente os fundamentos invocados para a recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível ou em regime de tempo parcial, a CITE aprecia se os motivos alegados pelo empregador são passíveis de excepcionar o dever de atribuir o direito constitucional e legal à conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, sendo certo que, na sua missão e atribuições, esta Comissão prossegue a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação

<sup>1</sup> Vide n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

<sup>2</sup> Vide n.ºs 5 e 8 do artigo 57.º do Código de Trabalho.

<sup>3</sup> Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.



profissional e colabora na aplicação de disposições legais e convencionais relativas à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal devendo, por isso, sinalizar as situações que possam conduzir a uma segregação no mercado de trabalho, que se traduz no afastamento daqueles que, no cumprimento de outros deveres que constitucional e legalmente lhes são impostos, como é o dever de cuidar dos filhos, não apresentam a disponibilidade conforme lhes é exigida pelo empregador.

**2.10.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora, se esta for indispensável, 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/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como for requerido, ou, como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

**2.11.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 2.12.** No caso em análise a trabalhadora requereu a prestação de trabalho em regime de horário flexível, declarando ter *“inteira disponibilidade e flexibilidade para efetuar os seguintes horários: 10h30 às 14.30h de Segunda a Sexta e aos sábados das 10h às 18h. Horário este que será com prazo previsto dentro do limite aplicável”*.
- 2.13.** De acordo com a recusa apresentada à trabalhadora, a empresa alega que *“horário requerido não constitui um horário de trabalho flexível”,* uma vez que *“requer a diminuição e alteração quase total do horário de trabalho”*.
- 2.14.** Neste sentido, importa esclarecer que o pedido formulado, pressupõe a prestação semanal de 28h, sendo que a trabalhadora presta 4.00h/dia de segunda a sexta-feira e aos sábados presta 8.00h/dia, sem indicação do necessário intervalo, nos termos legais<sup>4</sup>.  
Contratualmente, a trabalhadora tem uma prestação *“de 40 horas semanais, a distribuir por seis dias por semana, podendo o mesmo ser determinado em termos médios”*.
- 2.15.** Assim, e a admitir tratar-se de uma prestação de trabalho em regime de tempo parcial, previsto no artigo 55.º do Código do Trabalho, afigura-se não estar cumprido o disposto no n.º 3 do referido artigo que expressamente determina que: *“Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável (...)”*.
- 2.16.** Relativamente aos demais requisitos para solicitação da prestação de trabalho a tempo parcial importa referir não ser inequívoco, designadamente, para efeitos do previsto no n.º 2 do artigo 55.º do Código do Trabalho que a trabalhadora tenha esgotado a licença parental complementar relativamente aos filhos com 4 anos de idade e 2 meses de idade.

<sup>4</sup> Vide artigo 213.º e artigo 154.º do Código do Trabalho.



- 2.17.** Importava, pois, que a trabalhadora no pedido que formulou indicasse expressamente que reunia os requisitos para solicitar a prestação de trabalho a tempo parcial e que, na falta de acordo, o tempo parcial requerido seria igual a metade do tempo completo numa situação comparável.
- 2.18.** A admitir tratar-se de um pedido de horário flexível, nos termos previstos no artigo 56.º do Código do Trabalho, e uma vez que neste regime não há redução do período normal de trabalho diário, a amplitude indicada pela trabalhadora não permite à entidade empregadora elaborar um horário de trabalho flexível com um período normal de trabalho diário de, aproximadamente, 8.00h/dia, com um intervalo de descanso, que em caso algum pode ser totalmente suprido (em regra de 1 hora, que pode ser reduzido para 30 minutos, de acordo com o que tem sido o entendimento desta Comissão insito no Parecer n.º 15/CITE/2010), e que não deve ser superior 2 horas.
- 2.19.** Na verdade, a amplitude indicada de 4.00h de segunda a sexta e de 8.00h ao sábado não permite o cumprimento integral do seu horário de trabalho, fixado, em termos médios, em 40h semanais.
- 2.20.** Face ao exposto, importa esclarecer que embora o pedido formulado pela trabalhadora não esteja de acordo com o previsto no artigo 55.º ou com o previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, não fica vedada a hipóteses de formulação de novo pedido que respeite os pressupostos legais, designadamente, no caso do tempo parcial que respeite o equivalente a metade do tempo completo numa situação comparável e no caso do horário flexível que indique uma amplitude entre a possibilidade para início e termo do período normal de trabalho diário que permita a elaboração da respetiva flexibilidade, contemplando obrigatoriamente um intervalo de descanso, nos termos referidos.

**2.21.** Não obstante importa referir que o contrato de trabalho da trabalhadora prevê um “*horário de trabalho inicial (...) de Segunda-feira a Sexta-feira, das 14,00h às 20,00h, a aos sábados, das 10,00h às 20,00h*”, a que correspondem 40h/semana, mas sem indicação dos intervalos de descanso, nos termos legais.

**2.22.** Importa, igualmente, referir que, de acordo com o contrato de trabalho a trabalhadora requerente, esta poderá trabalhar em turnos rotativos ou em turnos fixos.

Verifica-se, ainda, que os contratos de trabalho de três trabalhadoras afetas à loja de Telheiras, e que asseguraram o seu funcionamento no mês de maio de 2013 (...; ... e ...), prevêem a possibilidade de prestação de trabalho em regime de turnos rotativos.

Relativamente à trabalhadora ..., que juntamente com as restantes três trabalhadoras assegurou o funcionamento da loja no mês de maio e que praticou o horário com início às 10.00h, não foi junto o seu contrato de trabalho.

A trabalhadora requerente não assegurou o funcionamento da loja no referido mês de maio de 2013, e é mãe um filho com idade de 2 meses à data do pedido formulado, afigurando-se que ainda possa estar no gozo da licença parental.

No mês de maio apenas duas trabalhadoras asseguraram, de modo regular, o funcionamento da loja até às 20.00h, e entre os dias 27 a 31 do referido mês, apenas uma trabalhadora realizou o horário até às 20.00h.

**2.23.** As alegações constante da intenção de recusa, designadamente, o funcionamento da loja só ser possível com três trabalhadores no período da tarde, ser inevitável contratar outra trabalhadora para atender ao pedido formulado e ficar desnecessariamente com três trabalhadoras no período da manhã, não resultam demonstradas pelos documentos junto ao processo.

De referir que, muito embora à trabalhadora tenha sido determinado um horário com termo às 20.00h, a verdade é que o seu contrato de trabalho prevê a elaboração de turnos rotativos. Neste sentido, tem a CITE entendido (Parecer n.º 128/CITE/2010)





que: “**2.7.2.** Sempre que o período de funcionamento da empresa<sup>5</sup> ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho<sup>6</sup> devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho<sup>7</sup>, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal<sup>8</sup> e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

**2.7.3.** Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa.”

<sup>5</sup> Ver noção de período de funcionamento no artigo 201.º do Código do Trabalho.

<sup>6</sup> Ver limites máximos do período normal de trabalho, artigo 203.º do Código do Trabalho.

<sup>7</sup> In Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, 2ª Edição, outubro 2008, pág. 482.

<sup>8</sup> Sublinhado nosso.

Resulta, assim, esclarecido que não está desconforme a previsão legal estabelecida no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o pedido do/a trabalhador/a que dentro da amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos, indica ao empregador a sua preferência para início e termo diário da sua prestação laboral, como a que melhor serve o seu objetivo de conciliar a atividade profissional com a vida familiar, desde que cumpra o número de horas de trabalho a que está obrigado/a, com respeito por um intervalo de descanso, nos termos previstos nesse mesmo normativo.

Na verdade, este tipo de pedido de horário de trabalho tem por premissa o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar de trabalhadores com responsabilidades familiares, e por esse motivo, não é comparável com a possibilidade da prática de um horário não rígido que possa ser concedida à generalidade dos trabalhadores dentro de uma organização privada ou pública dissociada das necessidades parentais de cada um dos seus beneficiários.

Por esse motivo, o legislador determinou uma parametrização para a elaboração desse horário, atendendo, naturalmente, ao pedido que seja formulado pelo/a interessado/a. Só assim se poderá aplicar o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, sem desvirtuar o motivo que lhe subjaz e que se relaciona com o exercício das responsabilidades parentais de trabalhadores com filhos menores de 12 anos de idade.

**2.24.** Quanto à alegação em como as trabalhadoras que prestam serviço no período da manhã *“(também estas com filhos menores e com o horário organizado tendo em conta essa situação, e com maior antiguidade)”*, mencione-se que quando em causa estão direitos idênticos, a alegação genérica de que outras trabalhadoras têm filhos menores a seu cargo e responsabilidades familiares não justifica o tratamento diferenciado. Do mesmo modo, a antiguidade não é critério para atribuição deste direito.

**2.25.** No entanto, e tal como se referiu, a trabalhadora não requereu a prestação de trabalho em regime de horário de trabalhador com responsabilidades familiares que



respeitasse os parâmetros legalmente estabelecidos, inviabilizando, deste modo, uma decisão sobre os fundamentos em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável invocados para a recusa, uma vez que a conclusão sobre os mesmos não poderia implicar a elaboração de um horário de trabalho pelo empregador em desconformidade com a lei.

- 2.26.** Tal facto não inviabiliza que a entidade empregadora na elaboração do horário de trabalho da trabalhadora facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, no cumprimento do dever que lhe é imposto nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho.
- 2.27.** No caso de eventual existência de colisão de direitos quando dois ou mais trabalhadores apresentam necessidades decorrentes da parentalidade, e tal como explicitado no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt): *“Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho<sup>9</sup>, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário.”*

### III – CONCLUSÕES

Face ao exposto, a CITE delibera o seguinte:

**3.1.** Emitir parecer prévio favorável à recusa do pedido formulado pela trabalhadora ..., uma vez que a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível indicando uma amplitude que não permite à entidade empregadora a elaboração do horário nos termos previstos no artigo 56.º do Código do Trabalho.

**3.2.** Informar a trabalhadora que poderá:

a) Realizar novo pedido, nos termos legalmente previstos e explicitados no presente parecer, ou em alternativa;

b) No caso de ainda não ter gozado uma licença parental complementar para acompanhamento dos filhos, e até aos seis anos de idade, nos termos previstos no artigo 51.º do Código do Trabalho realizar o pré-aviso com 30 dias de antecedência e gozar a referida licença, na modalidade de 12 meses a tempo parcial com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo, caso seja essa a pretensão da trabalhadora.

O gozo de tal licença não depende de autorização do empregador.

**3.3.** Não obstante, recomendar à empresa ..., Lda., que permita à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, designadamente, atribuindo turnos à trabalhadora que preferencialmente lhe permitam prestar assistência aos seus filhos, no cumprimento do princípio consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e do disposto no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 19 DE JUNHO DE 2013.**

<sup>9</sup> Atual artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.  
Rua Viriato, n.º 7 – 1.º, 2.º e 3.º Pisos, 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 217803700 • FAX: 21 310 46 61/62 • E-MAIL: [cite@cite.gov.pt](mailto:cite@cite.gov.pt)