

## PARECER N.º 426/CITE/2015

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro  
Processo n.º 1325 – FH/2015

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 14.09.2015, da empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., a exercer funções na secção de reposição da loja de ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

*“Assunto: Emissão de parecer - Horário Flexível*

*Exmos. Senhores,*

*Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 57.º, n.º 5 e 6 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, junto enviamos processo para apreciação, com cópia de:*

- *Pedido de horário flexível formulado pela nossa trabalhadora, Senhora ...;*
- *Da carta expondo os fundamentos em que assenta a nossa intenção de recusar o pedido;*

- *Cópia da carta da trabalhadora com apreciação à intenção de recusa do pedido de horário flexível que lhe foi comunicada.*”

**1.1.1.** Em 11.08.2015, a entidade empregadora recebeu da trabalhadora pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“Assunto: Pedido de Horário Trabalho Flexível*

*Exmo. Senhor*

*Eu, ..., trabalhadora da loja de ..., nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro e no âmbito do exercício das minhas responsabilidades familiares, venho solicitar que me seja aplicado o regime de HORÁRIO DE TRABALHO FLEXÍVEL, com início às 9.00h e termo às 18.00h, 8h diárias e 40h semanais regime de folga fixa uma semana na Sexta-feira e Sábado e na semana seguinte, Sábado e Domingo e assim consecutivamente desde 16 de setembro de 2015 inclusive até 30 de setembro de 2016.*

*Que pretendo que seja aplicado, enquanto se verifique a impossibilidade de conciliar outro horário com a minha responsabilidade de entrega e recolha diária à escola a minha filha menor, não tendo para o efeito, o pai horário de trabalho compatível.*

*Junto atestado comprovativo do agregado familiar, horário escolar da menor, cartão de cidadão também da menor e declaração do horário de trabalho do pai da menor, passado pela entidade patronal.”*

**1.1.2.** Da intenção de recusa, remetida à trabalhadora em 31.08.2015, consta o seguinte:

*“Assunto: V/pedido de horário de trabalho flexível*



*Fazemos referência à V/carta referenciada em epígrafe, relativamente à qual nos cumpre referir que é nossa intenção recusar o pedido de horário de trabalho flexível que solicitou com início às 9.00h e termo às 18.00h, 8h diárias e 40h semanais regime de folga fixa uma semana na Sexta-feira e Sábado e na semana seguinte, Sábado e Domingo e assim consecutivamente desde 16 de setembro de 2015 inclusive até 30 de setembro de 2016.*

*Antecipadamente à análise concreta do pedido que formula, importa a título prévio referir o seguinte:*

*O artigo 56.º, n.º 2, do Código do Trabalho dispõe que com 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 (...).*

*Ou seja, o horário flexível incide sobre o início e o termo do período normal de trabalho, cabendo ao empregador elaborar o respetivo horário, observando, para esse efeito, o disposto nas alíneas a) a c), do n.º 3, da referida disposição legal.*

*Ora, o pedido de horário flexível que solicita excede manifestamente o âmbito do horário flexível, uma vez que também pretende que lhe seja estipulado um determinado regime de descanso semanal. O qual, aliás, daria causa ao incumprimento de obrigação legal nos termos que adiante se demonstrarão. Pelo que, o pedido deverá ser recusado.*

*Ainda assim, importa referir que a presente intenção de recusa também é fundamentada com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, conforme disposto no artigo 57.º, n.º 2, do Código do Trabalho.*

**VEJAMOS:**



*O ..., S.A., - de ora em diante ... - tem como objeto, entre outros, a montagem e exploração de supermercados, restaurantes e bares e nesse âmbito explora três estabelecimentos de supermercado, entre os quais, o ... com a mesma denominação, sito em ..., no qual V. Exa. presta a sua atividade.*

*O ... em causa está aberto 7 (sete) dias da semana, com horário de verão entre as 08h00 e as 21h00 e de inverno entre as 08h00 e as 20h00.*

*Conforme é do seu conhecimento, o ... distingue-se pela diversidade e qualidade da oferta e, em particular, pelo serviço prestado aos Clientes. Para assegurar o respetivo funcionamento e a qualidade que o distingue, o estabelecimento está organizado por secções, designadamente, charcutaria, peixaria, frutas e legumes, limpeza, café, armazém, reposição, padaria, receção, caixas, talho, apoio ao cliente, etc.*

*A secção de reposição, na qual V. Exa, está inserida atualmente, é fundamental para o funcionamento do estabelecimento, por forma a que esteja sempre assegurada a organização e disponibilidade dos produtos oferecidos aos clientes bem como o atendimento aos mesmos, sendo que a abertura e fecho do ... são os períodos críticos a nível de reposição.*

*Para esse efeito, a secção de reposição dispõe de um total de 13 (treze) trabalhadores reforçado durante o período de verão — e está organizada para que durante o período de funcionamento do ... haja sempre um colaborador por corredor para assegurar a constante reposição de produtos e atendimento ao cliente.*

*Assim, considerando as referidas exigências de organização conjugadas com os períodos de intervalo de descanso obrigatório, os horários são*



*organizados de forma a assegurar que o início do período de trabalho da maior parte dos colaboradores seja coincidente com a abertura do ... às 08h00 ou o termo do dia de trabalho com o respetivo fecho do estabelecimento às 20h00 (21h00, no período de verão), logrando, dessa forma, cumprir com o número de trabalhadores necessário para assegurar a abertura e encerramento do estabelecimento.*

*Acresce que, a nível de descanso semanal vigora um regime de folgas rotativas para que seja assegurado a todos os trabalhadores que o seu descanso semanal coincide pelo menos com 15 (quinze) domingos por ano, incluindo para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar, preferencialmente, com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias.*

*Aliás, o referido regime de descanso semanal é de carácter imperativo e resulta expressamente do disposto na alínea c), cláusula 10<sup>a</sup>, do Contrato Coletivo de Trabalho da APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição, aplicável às relações laborais do ...*

*Ora, o pedido de horário flexível que solicitou — início às 09h00 e termo às 18h00 - implica que não estejam assegurados o número mínimo de trabalhadores da secção de reposição necessários para assegurar a abertura ou fecho do ...*

*Tal como, aliás, o regime de folga fixa que solicita — uma semana na sexta-feira e sábado e na seguinte sábado e domingo — contende com a obrigação legal do ... assegurar a todos os trabalhadores da secção de reposição 15 (quinze) domingos por ano, dos quais 5 (cinco) deverão combinar com o descanso ao sábado.*

*Com efeito, o seu pedido implica que lhe sejam atribuídos metade dos domingos anuais cerca de 24 (vinte e quatro) — e todos os sábados do ano; Ora, dessa forma e considerando o número de trabalhadores da secção, não seria possível atribuir aos restantes trabalhadores os 15 (quinze) domingos por ano que o ... está legalmente obrigado a dar a cada um dos trabalhadores.*

*Atualmente encontra-se em vigor um sistema de horários rotativos que permite que sejam atribuídas aos colaboradores da loja condições equitativas na conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar. O regime de folgas solicitado pela trabalhadora não permite desta forma tais condições equitativas e constituiria tratamento menos favorável aos restantes trabalhadores.*

*Acresce também que, do ponto de vista do bom funcionamento do ..., seria impossível um regime de folgas não rotativo à sexta-feira, sábado e domingo pois são estes os dias onde se verifica o maior afluxo de clientes.*

*Ou seja, o seu pedido de horário de trabalho flexível coloca em causa exigências imperiosas do funcionamento da empresa e, como tal, somos forçados a recusar o mesmo.*

*Nos termos do artigo 57.º, n.º 4 do Código do Trabalho, tem V. Exa. 5 (cinco) dias a contar da receção da presente carta para se pronunciar relativamente à presente recusa.*

*Decorridos 5 (cinco) dias sobre o fim do prazo anterior, o ... enviará o seu pedido, esta carta e a pronuncia posterior de V. Exa. para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, para que esta entidade emita parecer no prazo de 30 dias.”*

**1.1.3.** Por carta datada de 7.09.2015, a trabalhadora apresentou a sua apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“Ass.: Flexibilidade de horário de trabalho*

*V/ comunicação de 31 de agosto de 2015*

*Exmos. Senhores.*

*No seguimento do pedido formulado de flexibilidade de horário, respondo à v/carta de 31/08, face à recusa apresentada por V. Exas., nos termos e para os efeitos do art.º 57.º n.º 4, venho comunicar a minha apreciação da mesma nos seguintes termos:*

- 1- O prazo de vigência do horário pretendido deverá coincidir com o horário escolar do ano letivo de 2015/2016, isto é, deverá vigorar, pelo menos, até 30 de setembro de 2016, porque a menor terá que frequentar outra instituição durante as férias escolares, desde o final de julho até ao início do ano letivo seguinte;*
- 2- Pretendo cumprir um horário de trabalho no período das 9h às 18h, 8h diárias e 40h semanais com um regime de folga fixa uma semana na sexta-feira e Sábado e na semana seguinte, Sábado e Domingo e assim consecutivamente desde 16 de setembro de 2015 inclusive até 30 de setembro de 2016. Isto porque,*
- 3- Não compreendo a recusa do horário flexível, nem quais as exigências imperiosas do funcionamento da empresa. Não estou a pedir um horário especial mas sim um horário de acordo com as minhas necessidades familiares que se enquadra perfeitamente na*





*empresa e na secção de reposição em que eu realizo as minhas funções.*

- 4- A recusa baseia-se na abertura e no fecho da loja e nas necessidades imperiosas da loja. Como V. Exas citam (A secção de reposição, na qual V. Exa. está inserida atualmente, é fundamental para o funcionamento do estabelecimento, por forma a que esteja sempre assegurada a organização e disponibilidade dos produtos oferecidos aos clientes bem como o atendimento aos mesmos, sendo que a abertura e fecho do supermercado são os períodos críticos a nível de reposição.)*
- 5- A meu ver as necessidades imperiosas da loja são a reposição da maior quantidade possível de produtos e o atendimento ao cliente só faz sentido nas horas a que há mais fluidez dos mesmos, ou seja dentro do horário flexível que estou a pedir.*
- 6- Como V. Exas citam (a secção de reposição dispõe de um total de 13 (treze) trabalhadores — reforçado durante o período de verão — e está organizada para que durante o período de funcionamento do supermercado haja sempre um colaborador por corredor para assegurar a constante reposição de produtos e atendimento ao cliente).*
- 7- Eu só não posso fazer abertura e fecho da loja na reposição onde a entrada é às 8h e saída de inverno às 20h e verão às 21h, mas posso entrar logo às 9h, também os horários elaborados dentro da secção está explícito que à abertura e ao fecho só são necessárias 2 funcionárias existindo dias em que só uma funcionária é suficiente para fazer a abertura e o fecho.*



8- *Já sou colaboradora da empresa desde 03/04/2006 já conheço bem as horas de mais fluência de clientes e as necessidades da mesma, inclusive os picos mais fortes.*

9- *Não sou insubstituível. Nos meus dias de folga, a empresa não encerra o corredor onde faço reposição, tal como nas minhas férias ou situações esporádicas de doença como já aconteceu.*

10- *Em relação ao pedido fixo das folgas são as necessárias para conciliar com a minha vida familiar.*

11- *A cláusula 10ª, na alínea c), do Contrato Coletivo de Trabalho da APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição, (diz que o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com quinze Domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os Domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais 5 desses Domingos deverão combinar, preferencialmente, com o descanso ao Sábado excluindo-se os sábados compreendidos nas férias). Não vejo o porquê de não poderem ser dados os cerca de 24 (vinte e quatro) Domingos por ano a mim e às minhas colegas. Em anexo vai a escala de todos os Domingos do ano de 2014, que trabalhei, seguidos o que não se aplicou a mais nenhuma das minhas colegas.*

12- *A meu ver os horários rotativos que vigoram atualmente na empresa permitem que sejam dados mais fins de semana de folga a todos os trabalhadores.*

*NOTA: Durante o ano letivo 2014/2015 foi-me retirada toda a possibilidade de acompanhar a minha filha menor de 4 anos, tendo eu pedido folgas rotativas esse pedido não foi respeitado. A empresa colocou-me as folgas fixas mensais. Enquanto eu estava de folga a minha filha encontrava-se na pré-escola e quando ela estava de fim de semana eu tinha uma carga horária de 10h por dia sempre e com*

*2h de almoço. Tendo direito a estar com ela um simples fim de semana por mês e para que isso fosse possível, obrigaram-me a fazer mensalmente 10 dias de trabalho consecutivos com o total de 80h sem que me fosse colocado no meio uma folga compensatória tal como comprova os horários em anexo que vigoraram durante todo o ano letivo. Foi-lhe dado o nome de horário especial dizendo que não se enquadrava na secção de reposição. Na realidade e a meu ver se tivessem sido feitos como pedi comprovariam o inverso. Em situação alguma eu pedi uma redução de horário nos dias úteis e um acréscimo ao fim de semana mas sim as 8h diárias e 40 semanais como está escrito no CCT. Em anexo vão as cópias das declarações passadas pela entidade patronal que foram pedidas pela escola para comprovar que eu estava a trabalhar e assim poder usufruir do prolongamento escolar de apoio à família, onde diz que tenho um horário de 40h semanais e com 8h diárias entre as 9h e as 18h o que não correspondeu à realidade.*

*É o que se me oferece dizer, sobre a vossa recusa ao pedido de horário flexível que fiz.”*

- 1.2. Foram juntos ao processo, declaração do Agrupamento de Escolas ..., atestado da Junta de Freguesia ..., cópia do cartão de cidadão de menor, declarações da empresa ..., horários de trabalho da trabalhadora, mapa de horários de trabalho da secção de reposição e comprovativos do envio e receção de documentos.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:  
“1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado

*na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*

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

- 2.2.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*
- 2.3.** Recentemente a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8.), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).
- 2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT),

preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

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

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

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

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

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 2.5.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.
- 2.5.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>
- 2.6.** Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- O horário flexível, que é elaborado pelo empregador, deve:
- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
  - b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
  - c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

---

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

- 2.6.1.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.
- 2.7.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.
- 2.8.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.9.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de filha menor com 4 anos de idade que consigo vive em comunhão de mesa e habitação solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, entre as 9.00h e as 18.00h com "*regime de folga fixa uma semana na Sexta-feira e Sábado e na semana seguinte, Sábado e Domingo e assim consecutivamente desde 16 de setembro de 2015 inclusive até 30 de setembro de 2016.*"

**2.10.** Como fundamentos para a intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível a entidade empregadora alegou, sucintamente, o seguinte:

- *"o pedido de horário flexível que solicita excede manifestamente o âmbito do horário flexível, uma vez que também pretende que lhe seja estipulado um determinado regime de descanso semanal. O qual, aliás, daria causa ao incumprimento de obrigação legal nos termos que adiante se demonstrarão. Pelo que, o pedido deverá ser recusado.";*

- *"O ... em causa está aberto 7 (sete) dias da semana, com horário de verão entre as 08h00 e as 21h00 e de inverno entre as 08h00 e as 20h00";*

- *"A secção de reposição, na qual V. Exa, está inserida atualmente, é fundamental para o funcionamento do estabelecimento, por forma a que esteja sempre assegurada a organização e disponibilidade dos produtos oferecidos aos clientes bem como o atendimento aos mesmos, sendo que a abertura e fecho do ... são os períodos críticos a nível de reposição";*

- *"Para esse efeito, a secção de reposição dispõe de um total de 13 (treze) trabalhadores reforçado durante o período de verão — e está organizada para que durante o período de funcionamento do ... haja sempre um colaborador por corredor para assegurar a constante reposição de produtos e atendimento ao cliente";*

- *"considerando as referidas exigências de organização conjugadas com os períodos de intervalo de descanso obrigatório, os horários são organizados de forma a assegurar que o início do período de trabalho da maior parte dos colaboradores seja coincidente com a abertura do supermercado às 08h00 ou o termo do dia de trabalho com o respetivo fecho do estabelecimento às 20h00 (21h00, no período de verão), logrando, dessa forma, cumprir com o número de trabalhadores necessário para assegurar a abertura e encerramento do estabelecimento";*



*- "a nível de descanso semanal vigora um regime de folgas rotativas para que seja assegurado a todos os trabalhadores que o seu descanso semanal coincide pelo menos com 15 (quinze) domingos por ano, incluindo para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar, preferencialmente, com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias. (...) o referido regime de descanso semanal é de carácter imperativo e resulta expressamente do disposto na alínea c), cláusula 10ª, do Contrato Coletivo de Trabalho da APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição, aplicável às relações laborais do ...";*

*- "o pedido de horário flexível que solicitou — início às 09h00 e termo às 18h00 - implica que não estejam assegurados o número mínimo de trabalhadores da secção de reposição necessários para assegurar a abertura ou fecho do ...";*

*- "Tal como, aliás, o regime de folga fixa que solicita — uma semana na sexta-feira e sábado e na seguinte sábado e domingo — contende com a obrigação legal do ... assegurar a todos os trabalhadores da secção de reposição 15 (quinze) domingos por ano, dos quais 5 (cinco) deverão combinar com o descanso ao sábado";*

*- "o seu pedido implica que lhe sejam atribuídos metade dos domingos anuais cerca de 24 (vinte e quatro) — e todos os sábados do ano; Ora, dessa forma e considerando o número de trabalhadores da secção, não seria possível atribuir aos restantes trabalhadores os 15 (quinze) domingos por ano que o ... está legalmente obrigado a dar a cada um dos trabalhadores";*

*- "O regime de folgas solicitado pela trabalhadora não permite desta forma tais condições equitativas e constituiria tratamento menos favorável aos restantes trabalhadores";*

- *"seria impossível um regime de folgas não rotativo à sexta-feira, sábado e domingo pois são estes os dias onde se verifica o maior afluxo de clientes".*

**2.11.** Em resposta à intenção de recusa a trabalhadora veio, sucintamente, referir que *"os horários elaborados dentro da secção está explícito que à abertura e ao fecho só são necessárias 2 funcionárias existindo dias em que só uma funcionária é suficiente para fazer a abertura e o fecho"*.

**2.12.** Em face dos motivos invocados pelo empregador para recusar o pedido da trabalhadora com responsabilidades familiares importa esclarecer que é doutrina unânime desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário<sup>2</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>3</sup>

<sup>2</sup> Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

<sup>3</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: "2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho 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, 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 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

- 2.13.** Esclareça-se que no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, no intuito de não descurar os interesses do empregador e com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a.
- 2.14.** Assim, e conforme tem vindo a ser invocado nos pareceres emitidos pela CITE, subjacente às exigências sobre a fundamentação apresentada para a recusa, encontra-se a preocupação já enunciada na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a conseqüente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores.
- 2.15.** Ao analisar casuisticamente os fundamentos invocados para a recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, a CITE aprecia se os motivos alegados pelo empregador são passíveis de excepcionar o dever de atribuir o direito constitucional e legal à conciliação da atividade

---

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.”

profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, sendo certo que, na sua missão e atribuições, esta Comissão prossegue a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e colabora na aplicação de disposições legais e convencionais relativas à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal devendo, por isso, sinalizar as situações que possam conduzir a uma segregação no mercado de trabalho, que se traduz no afastamento daqueles que, no cumprimento de outros deveres que constitucional e legalmente lhes são impostos, como é o dever de cuidar dos filhos, não apresentam a disponibilidade conforme lhes é exigida pelo empregador.

- 2.16.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração 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; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou em como existe impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.
- 2.17.** De facto, a entidade empregadora alegou que a atribuição do horário requerido implicaria *que não estivessem "assegurados o número mínimo de trabalhadores da secção de reposição necessários para assegurar a abertura ou fecho do ..."* e que *"a nível de descanso semanal vigora um regime de folgas rotativas para que seja assegurado a todos os trabalhadores que o seu descanso semanal coincide pelo menos com 15*

*(quinze) domingos por ano (...) dos quais cinco desses domingos deverão combinar, preferencialmente, com o descanso ao sábado", concluindo que, com "o número de trabalhadores da secção, não seria possível atribuir aos restantes trabalhadores os 15 (quinze) domingos por ano" prejudicando as "condições equitativas e constituiria tratamento menos favorável aos restantes trabalhadores" acrescentando o facto de "à sexta-feira, sábado e domingo (...) são (...) dias onde se verifica o maior afluxo de clientes."*

- 2.18.** No entanto não determinou qual o número de trabalhadores/as necessários/as para proceder à abertura e fecho da loja, ou qual o número diário de trabalhadores necessários para garantir o funcionamento da secção ao sábado e domingo, de modo a esclarecer em que medida a atribuição de folgas fixas ao Sábado e a atribuição de dois domingos no espaço de quatro semanas inviabilizava o cumprimento das obrigações contratuais da empresa.
- 2.19.** De facto, a entidade empregadora referiu que à secção de reposição da loja de ... está afeta uma equipa de 13 trabalhadores/as, que é reforçada na época de verão, juntando o mapa de horários de trabalho na referida secção o qual se afigura demonstrar o seguinte:
- No mês de setembro foram atribuídos horários com início às 9.00h e termo às 18.00h;
  - Os horários que se iniciam antes das 9.00h são atribuídos uma a duas vezes por dia;
  - Os horários com termo após as 18.00h são atribuídos entre três a cinco vezes por dia, sendo que o horário mais tardio de fecho com termo às 20.00h ou às 21.00h é, apenas, atribuído uma a duas vezes por dia.
- 2.20.** Afigura-se, ainda, decorrer da análise dos horários juntos ao processo, designadamente do descritivo da legenda que os acompanha, que à

secção de reposição estão afetos/as 9 trabalhadores/as, com uma necessidade mínima de 8 trabalhadores/as nos corredores de reposição e com uma necessidade total na secção de 11 pessoas.

**2.21.** Ora, constando da intenção de recusa que a entidade empregadora tem afetos/as à secção de reposição 13 trabalhadores/as, desconhecendo-se qual o número de trabalhadores/as necessários para garantir o funcionamento da secção na abertura e no fecho de loja, assim como ao sábado e ao domingo, não se afigura justificada a intenção de recusa, porquanto existe uma aparente disparidade entre o alegado e o demonstrado no processo. De facto, não foram indicados quais os motivos imperiosos ligados ao funcionamento da secção de reposição da loja de ... que justificam a impossibilidade de concessão do horário solicitado, assim como, não foram demonstrados os motivos alegados.

**2.22.** A CITE tem vindo a construir a sua doutrina alicerçada por Acórdãos<sup>4</sup> já proferidos pelos nossos tribunais superiores e nesse sentido tem afirmado que considerações que não respeitem objetivamente a

---

<sup>4</sup> O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, proferido no Processo n.º 505/09.8TTMTS.P1, de 23.05.2011, que expressamente esclareceu que: “A autora opõe-se não à flexibilidade de horário da ré, mas à flexibilidade de horário dos seus trabalhadores, baseada não em situações concretas, mas em meras conjecturas, em factos e efeitos futuros que não sabe, nem pode saber, se virão ou não a suceder. (...)”

Ora, não resulta do alegado pela A. que os interesses que pretende salvaguardar sejam interesses imperiosos, ou seja, que não possam ser satisfeitos apesar do reconhecimento à ré da flexibilidade de horário, (...), a dificuldade de conciliação dos horários de todos de modo a perfazer um número mínimo de trabalhadores na secção, não equivale à impossibilidade de o conseguir. (...)”.

O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que contribuiu para a clarificação das realidades complexas que podem coexistir numa mesma entidade empregadora, e a esse propósito esclareceu o seguinte, no que respeita a eventual existência de colisão de direitos quando duas ou várias trabalhadoras apresentam necessidades decorrentes da sua condição de mães: “Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam



exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora sendo esta indispensável não são idóneas para justificar a recusa de um direito. Ou seja, como se refere no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, infra citado: “A autora opõe-se não à flexibilidade de horário da ré, mas à flexibilidade de horário dos seus trabalhadores, baseada não em situações concretas, (...) a dificuldade de conciliação dos horários de todos de modo a perfazer um número mínimo de trabalhadores na secção, não equivale à impossibilidade de o conseguir”.

**2.23.** Igualmente, motivos justificativos de índole subjetiva relacionados com a organização dos tempos de trabalho, ou com preocupações de equidade entre situações não comparáveis, não são valorizados e por isso, ainda que na presença de outros pedidos de conciliação da atividade profissional com a vida familiar por trabalhadores com responsabilidades familiares, importa que a entidade empregadora, perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil, para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, distribua equitativamente por aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do estabelecimento, quando existam períodos que se encontrem a descoberto.

**2.24.** Na verdade, 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

---

*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.”.*



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.

- 2.25.** No entanto, e conforme o anteriormente referido, nas situações pontuais e fundamentadas em que o cumprimento de obrigações legais ou contratuais imperativas originem períodos em que não exista o número mínimo de trabalhadores/as que garantam o funcionamento da secção, onde presta atividade a trabalhadora requerente poderá a entidade empregadora distribuir equitativamente pelos/as trabalhadores/as com direitos comparáveis o dever de garantir esse funcionamento, nos horários a descoberto.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, conforme fundamentado ao longo do parecer, não foram demonstrados motivos imperiosos que justifiquem a impossibilidade de concessão do horário requerido.
- 3.2.** Recomendar à empresa ..., S.A. que deve elaborar o horário flexível à trabalhadora, nos termos requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e que deve, igualmente, promover a

conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos seus trabalhadores, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE OUTUBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**