

## PARECER N.º 615/CITE/2016

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro  
Processo n.º 1988 – FH/2016

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 15.11.2016, da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., operadora especializada, a exercer funções na loja ... do ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

*"Assunto: Pedido de Parecer (... / ...)*

*Anexos: Doc. 1.pdf; Doc. 2.pdf; Doc. 3.pdf; Doc. 4.pdf; Doc. 5.pdf*

*Exma. Senhora*

*Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego,*

*A ... tem ao seu serviço a trabalhadora ...*

*A referida Trabalhadora requereu à ..., por carta rececionada no dia 20.10.2016, a atribuição de um horário de trabalho que qualificou de flexível (cf. documento n.º 1 e 2, que se juntam em anexo).*

*No dia 05.11.2016, a ... comunicou à Trabalhadora a sua intenção de recusa devidamente fundamentada (cf. documentos n.º 3, que se junta em anexo).*

*No dia 11.11.2016, a Trabalhadora apresentou a sua apreciação escrita sobre os fundamentos de recusa invocados pela ... (cf. documentos n.º 4 e 5, que se juntam em anexo).*

*Em face do exposto, a ..., pese entenda que a pretensão da Trabalhadora não consubstancia um horário flexível, solicita à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego o seu parecer.*

*Permanecemos ao dispor de V. Ex.as para prestar qualquer informação ou esclarecimento adicional que se revele necessário."*

**1.1.1** Em 20.10.2016, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*"Assunto: horário flexível*

*..., 17 de outubro de 2016*

*..., trabalhadora dessa empresa com a categoria profissional de Operadora Caixas Especializada, vem requerer a V<sup>a</sup> Ex.<sup>a</sup> a concessão do regime de trabalho em horário flexível, até ambas as filhas menores atingirem os doze anos de idade, nos termos e com os seguintes fundamentos:*

*a) A Requerente tem a seu cargo dois filhos menores, a saber, ..., nascida a 17 de fevereiro de 2013 e ..., nascida a 18.12.2014, os quais fazem parte do seu agregado familiar, vivendo em comunhão de mesa e habitação (Cfr. Doc.1 e 3);*

*b) É a Requerente quem superintende na alimentação, tratamento e vestuário diário das menores (Cfr. Doc. 1 e 3);*

*c) A menor ... frequenta o 1.º Jardim Escola ..., com horário de funcionamento de segunda-feira a sexta-feira das 08:00h às 19:00h e a menor ... a creche do ... com horário de funcionamento das 07:30h às 18:45h (Cfr. Doc.4 e 5);*

*d) A Requerente não tem suporte familiar que a auxilie a cuidar das menores;*

*e) O pai das menores e companheiro da Requerente não beneficia de flexibilidade de horário e trabalha no Restaurante ... em regime de horário por turnos rotativos com folgas à semana (Cfr. Doc.6);*

*f) Consequentemente, em face do seu horário de trabalho e inerente imprevisibilidade e flutuações, o pai das menores encontra-se impossibilitado de as recolher no estabelecimento escolar, bem como assim de cuidar delas antes da*

abertura e após o encerramento do estabelecimento escolar e aos sábados, domingos e feriados;

g) *As funções e categoria profissional da Requerente, conjugadas com o horário de funcionamento do estabelecimento onde trabalha permitem fixar o seu horário de forma a poder prestar trabalho de segunda-feira a sexta-feira entre as 08:00h e as 18:30h;*

h) *Nos termos do art.º 56.º n.º 1 da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro, o trabalhador com filhos menores de 12 anos tem o direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível.*

*Assim, em face de todo o supra exposto, porque se encontram preenchidos os requisitos legais, designadamente porque tem duas filhas menores a seu cargo, com idade inferior a 12 anos, porque as menores carecem de cuidados e apoio, designadamente nas deslocações entre a escola e casa, a Requerente, de acordo com o disposto no n.º 1 do art.º 57.º da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho), pretende a concessão do regime de trabalho de horário flexível, a partir do dia 17 de novembro de 2016 e até ambas as filhas menores atingirem os doze anos de idade, passando a cumprir um horário que lhe permita cumprir de segunda-feira a sexta-feira um horário entre as 08:00h às 18:30h, com exclusão da prestação de trabalho aos feriados e fins de semana."*

**1.1.2** Em 5.11.2016 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, conforme se transcreve:

*"Assunto: recusa de pedido de alteração de regime de folgas  
Exma. Senhora,*

*Acusamos a receção, no dia 20.10.2016, da carta que enviou à ... solicitando «... fixar o seu horário de forma a poder prestar trabalho de segunda-feira a sexta-feira entra as 08:00h e as 18:30...»*

*Em resposta, comunicamos que é intenção da sua entidade empregadora recusar o seu pedido de alteração do horário de trabalho e do regime de folgas, nomeadamente, com os seguintes fundamentos.*

*a) Do conceito de horário flexível*

*No nosso entendimento, a solicitação de V. Exa. não constitui um horário flexível na aceção do artigo 56.º do Código do Trabalho (doravante designado por CT).*

*Com efeito, esse conceito está previsto no n.º 2 do artigo 56.º do CT, segundo o qual o horário flexível é «aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário».*

*Não obstante, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando «os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...)» (alínea b), n.º 3, artigo 56.º do CT). Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa margem, de tempo definida pelo empregador. E, ainda, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador [alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 55.º do CT).*

*Acontece que, ainda que V. Exa. mencione o artigo 56.º do CT, bem como estar a requerer “a flexibilidade de horário de trabalho”, de facto, o que V. Exa. solicita é um horário com horas fixas e com um regime de folgas, igualmente, fixo.*

*Nos termos em que V. Exa. concretiza o seu horário de trabalho, o empregador nem sequer teria qualquer margem para intervir na elaboração daquele, conforme está previsto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho. Pelo exposto, o seu pedido, claramente, extravasa o âmbito do direito consagrado no artigo 56.º do CT. Por outro lado, o direito a horário flexível consagrado no Código do Trabalho nada tem que ver com a escolha dos dias de trabalho e dos dias de descanso semanal, pelo que o regime de folgas não tem qualquer relação com o direito consagrado no artigo 56.º do CT.*

*Em suma, o conteúdo do seu pedido não corresponde ao regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT, pelo que o seu pedido não está sujeito à disciplina legal emergente das referidas normas.*

*Acresce que,*

*(b) Das exigências imperiosas do funcionamento da loja ... do ... Com efeito, V. Exa. tem a categoria profissional de operadora especializada na loja ... do ... A loja está aberta ao público, das 8h30 às 23h00 de segunda-feira a*

*quinta-feira, das 08h30 às 22h00 ao domingo e feriados e das 08h30 às 24h00 à sexta-feira, ao sábado e na véspera de feriados.*

*Isto posto:*

*1. Os períodos de maior afluência de clientes verificam-se ao fim da tarde, à noite e ao fim de semana. Assim, é durante este período que a empresa mais precisa do trabalho de V. Exa. Contudo, o horário que propõe, não lhe permite estar disponível para o trabalho durante todo esse período. Logo, se lhe fosse concedido o horário de trabalho que pretende, a empresa deixaria de poder contar com o seu serviço durante uma parte substancial do "pico" de afluência de clientes.*

*2. Se a ... lhe atribuir o horário de trabalho que V. Exa. pretende, isso significará excluí-la do sistema de horários diversificados em vigor na loja. Esse esquema de horários permite uma distribuição tendencialmente equilibrada dos vários horários por todos os trabalhadores do estabelecimento.*

*3. Adicionalmente, o Sábado e o Domingo representam uma elevada percentagem das vendas semanais da loja. Assim, é nestes dias que a empresa precisa de ter mais trabalhadores disponíveis. Desta forma, a empresa não pode conceder a V. Exa. folgas fixas ao sábado e domingo, na medida em que esses são os dias em que o seu trabalho é mais necessário.*

*4. Por outro lado, se a ... lhe atribuir o regime de folgas que V. Exa. pretende, isso significará excluí-la do sistema de folgas em vigor na loja, que permite uma distribuição tendencialmente equilibrada das folgas por todos os trabalhadores do estabelecimento.*

*5. Com efeito, na secção onde V. Exa. desempenha funções, trabalham, neste momento, 58 pessoas, que ficariam necessariamente prejudicadas se V. Exa. fosse excluída do sistema de horários e folgas em vigor.*

*6. Acresce que, nessa mesma secção existem 20 trabalhadores com filhos com idade inferior a 12 anos, e, naturalmente, com idêntico interesse em poder beneficiar de um horário que permita um acompanhamento mais próximo dos seus filhos.*

*7. O esquema de horários e folgas em vigor na loja permitem que os horários de fim da tarde e noite (os chamados "horários de fecho") sejam distribuídos entre*

*todos os trabalhadores do estabelecimento, por forma a que cada um possa articular a sua atividade profissional com a vida pessoal e familiar. Assim, se lhe atribuirmos o horário de trabalho que requer, tal prejudicará diretamente os seus colegas de loja, que terão de realizar mais “horários de fecho”. Em suma, um tratamento preferencial a V. Exa. iria provocar e potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço da loja.*

*8. Por fim, a ... também não se pode comprometer a atribuir-lhe um horário e regime de folgas imutável durante cerca de dez anos, devido à dificuldade em prever a evolução das necessidades de serviço e organizacionais a longo prazo, que podem ser influenciadas por diversas variáveis, e que tornam impossível a fixação de um horário por um período de tempo tão longo.*

*Em face do exposto, não podemos aceitar o seu pedido.*

*Informamos que, querendo, V. Exa. poderá pronunciar-se no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta. Após o decurso deste prazo sem qualquer declaração de V. Exa., este documento será remetido, por mera cautela, para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem prejuízo de a ... entender que o horário que V. Exa. solicitou não se enquadra no Conceito e regime de “horário flexível previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT.”*

**1.1.3** Por carta datada de 10.11.2016, a trabalhadora apreciou a intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

*"Assunto: horário flexível*

*..., 10 de novembro de 2016*

*..., trabalhadora dessa empresa, notificada da intenção de recusa de concessão do horário flexível requerido vem pela presente pronunciar-se o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:*

1.º

*Mantém e reafirma todo o alegado e requerido no requerimento inicial;*

2.º

*Refuta a argumentação por vós aduzida na intenção de recusa, sendo que:*

*Pontos 1 e 3 da intenção de recusa - Existe reforço de colaboradores em part-time ao fim de semana, mais colaboradores na parte da tarde para fazer face aos "picos";*

*Ponto 6 da intenção de recusa - onde se refere 20 funcionários com filhos menores acrescento que na minha secção não existe ninguém a beneficiar horário flexível;*

*Ponto 7 da intenção de recusa - existem já colaboradores com horário fixo para fazer face ao "pico" das vendas da tarde/noite;*

*Desde setembro de 2013 a junho de 2016 que sempre tive folga fixa ao domingo e horário de saída até às 17/17h30, o que indicia a possibilidade de concessão do horário flexível requerido.*

*Outrossim, reafirmo que, em face das necessidades de trabalhadores (número) com a minha categoria profissional no horário pretendido, as minhas funções podem ser exercidas nesse horário sem prejuízo para a empresa ou para qualquer colega."*

- 1.2. Ao processo foram juntos os comprovativos de envio e receção de documentos, assim como, Atestado de Residência da União das Freguesias de ...; Declaração do Centro de ...; Declaração do Jardim Escola ...; Declaração da empresa ..."; duas cópias de Assentos de Nascimento.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

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

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

2.3. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8.), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).

2.4. No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd.

alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

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

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

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

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

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

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

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

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

O horário flexível, que é elaborado pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

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

**2.7.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

---

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

- 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 duas crianças menores de 12 anos, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação pretende exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível: *"a partir do dia 17 de novembro de 2016 e até ambas as filhas menores atingirem os doze anos de idade, passando a cumprir um horário que lhe permita cumprir de segunda-feira a sexta-feira um horário entre as 08:00h às 18:30h, com exclusão da prestação de trabalho aos feriados e fins de semana."*
- 2.10.** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora que o solicitado não se enquadra no regime de flexibilidade prevista nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, uma vez que: *"de facto, o que V. Exa. solicita é um horário com horas fixas e com um regime de folgas, igualmente, fixo. Nos termos em que V. Exa. concretiza o seu horário de trabalho, o empregador nem sequer teria qualquer margem para intervir na elaboração daquele, conforme está previsto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho. Pelo exposto, o seu pedido, claramente, extravasa o âmbito do direito consagrado no artigo 56º do CT. Por outro lado, o direito a horário flexível consagrado no Código do Trabalho nada tem que ver com a escolha dos dias de trabalho e dos dias de descanso semanal, pelo que o regime de folgas não tem qualquer relação com o direito consagrado no artigo 56.º do CT."*

2.11. A entidade empregadora refere, ainda, como exigências imperiosas do funcionamento da loja ... do ... que:

- A trabalhadora *"tem a categoria profissional de operadora especializada na loja ... do ..."*;

-*"A loja está aberta ao público, das 8h30 às 23h00 de segunda-feira a quinta-feira, das 08h30 às 22h00 ao domingo e feriados e das 08h30 às 24h00 à sexta-feira, ao sábado e na véspera de feriados."*;

-*"Os períodos de maior afluência de clientes verificam-se ao fim da tarde, à noite e ao fim de semana. Assim, é durante este período que a empresa mais precisa do trabalho de V. Exa. (...) se lhe fosse concedido o horário de trabalho que pretende, a empresa deixaria de poder contar com o seu serviço durante uma parte substancial do "pico" de afluência de clientes."*;

- *"o Sábado e o Domingo representam uma elevada percentagem das vendas semanais da loja. Assim, é nestes dias que a empresa precisa de ter mais trabalhadores disponíveis. Desta forma, a empresa não pode conceder a V. Exa. folgas fixas ao sábado e domingo, na medida em que esses são os dias em que o seu trabalho é mais necessário."*;

- *"na secção onde V. Exa. desempenha funções, trabalham, neste momento, 58 pessoas, que ficariam necessariamente prejudicadas se V. Exa. fosse excluída do sistema de horários e folgas em vigor."*;

- *"nessa mesma secção existem 20 trabalhadores com filhos com idade inferior a 12 anos, e, naturalmente, com idêntico interesse em poder beneficiar de um horário que permita um acompanhamento mais próximo dos seus filhos."*;

-*"um tratamento preferencial a V. Exa. iria provocar e potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço da loja."*

- 2.12.** De acordo com o referido pela entidade empregadora, acresce aos motivos invocados que: "*a ... também não se pode comprometer a atribuir-lhe um horário e regime de folgas imutável durante cerca de dez anos, devido à dificuldade em prever a evolução das necessidades de serviço e organizacionais a longo prazo, que podem ser influenciadas por diversas variáveis, e que tornam impossível a fixação de um horário por um período de tempo tão longo.*".
- 2.13.** Em apreciação à intenção de recusa a trabalhadora veio referir que: "*Existe reforço de colaboradores em part-time ao fim de semana, mais colaboradores na parte da tarde para fazer face aos "picos" (...) onde se refere 20 funcionários com filhos menores acrescento que na minha secção não existe ninguém a beneficiar horário flexível (...) existem já colaboradores com horário fixo para fazer face ao "pico" das vendas da tarde/noite (...) Desde setembro de 2013 a junho de 2016 que sempre tive folga fixa ao domingo e horário de saída até às 17/17h30, o que indicia a possibilidade de concessão do horário flexível requerido.*".
- 2.14.** Atendendo aos fundamentos invocados pela entidade empregadora importa esclarecer que esta Comissão tem entendido ser 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 pelo/a trabalhador/a 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

- 2.15.** Diga-se, ainda, a este respeito 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, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a sem, no entanto, descurar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a.
- 2.16.** De facto, e como tem sido mencionado em diversos pareceres emitidos por esta Comissão, a indicação pelos/as requerentes da amplitude horária diária em que pretendiam exercer a sua atividade, para melhor gerirem as suas responsabilidades familiares 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 artigo 212.º do Código do Trabalho, observado 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.
- 2.17.** De facto, havendo intenção de aceitar tal pedido a entidade empregadora terá sempre de elaborar o horário dentro dessa amplitude, respeitando as regras estabelecidas no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.18.** Na verdade, o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não é um horário flexível em sentido restrito ou literal mas sim um mecanismo de

---

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 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.”

conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.

- 2.19.** Para o referido entendimento contribuem os normativos em vigor, tanto os constitucionais como os previstos na legislação ordinária e, ainda, os internacionais e comunitários, designadamente, a 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 consequente 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, e o disposto na 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, quando pretende que seja garantido 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).
- 2.20.** Atendendo a que a entidade empregadora não cuidou de indicar quantos/as trabalhadores/as são necessários/as em cada horário, designadamente, quantos/as são necessários/as para assegurar os períodos de maior afluência de clientes à loja e em que medida o exercício de outros direitos legais, contratuais ou organizacionais inviabilizariam a possibilidade de conceder o requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares, não sendo, assim, conclusivo que exista impossibilidade de gestão dos horários de modo a proporcionar o gozo do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

**2.21.** De referir que a CITE tem considerado que: *“2.16.(...) sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho (...) a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e o correspondente dever do empregador de a promover, impõe que, na elaboração dos horários de trabalho, o empregador garanta, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento organizacional, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço.”<sup>4</sup>.*

**2.22.** Por último, esclarece-se que tem sido entendimento desta Comissão o constante do Parecer n.º 70/CITE/2012:

*“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”.*

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera:

**3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto não foram alegados motivos devidamente demonstrados e relacionados com fundamentos em exigências imperiosas do funcionamento da loja ... do ..., ou relacionadas com a impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável que justificassem a recusa do pedido formulado.

---

<sup>4</sup> Doutrina constante do Parecer n.º 108/CITE/2016.

**3.2.** Recomendar à empresa ... que elabore o horário flexível requerido pela trabalhadora e promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE DEZEMBRO DE 2016, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**