

## **PARECER N.º 65/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 169 – FH/2016

### **I – OBJETO**

- 1.1.** A CITE recebeu em 26.01.2016, da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

*“Assunto: Solicitação de Parecer à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57º do CT/2009.*

*Exmos. Senhores,*

*..., (...), vem pela presente submeter à apreciação de V. Exas. a intenção de recusa do pedido de horário flexível solicitado pelo trabalhador, ...*

*Solicitou-nos o trabalhador a prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, conforme documento que se junta (DOC 1-Email do Colaborador datado de 13/01/2016).*

*Considerando o teor da comunicação do trabalhador, que pretende prestar trabalho entre as 16:00h e as 24:00h e 00:00h e as 08:00h, veio esta empresa comunicar-lhe a intenção de recusa daquele pedido, nos termos e com os fundamentos constantes da comunicação que se junta em anexo (DOC 2- Email da Empresa*

*datado de 18/01/2016 rececionado na mesma data no endereço eletrónico do Colaborador conforme comprovativo anexo).*

*E, recebida tal comunicação de recusa, o trabalhador não se pronunciou até à data.*

*Assim, e em conformidade vem a ..., na qualidade de entidade empregadora, submeter à vossa apreciação o processo, para o que junta a documentação necessária.*

*Sem mais, subscrevemo-nos com os nossos melhores cumprimentos, estando inteiramente ao dispor para qualquer esclarecimento que V. Exas tenham por necessário ou conveniente.*

*Anexa:*

- 1. E-mail do Colaborador datado de 13/01/2016*
- 2. E-mail da Empresa datado de 18/01/2016 rececionado na mesma data no endereço eletrónico do Colaborador conforme comprovativo anexo”.*

**1.1.1.** Em 13.01.2016 o trabalhador solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“Eu ... (...), funcionário da empresa ... desde 16/07/2009 (...) com o n° de empregado ..., venho por este meio solicitar Vossas Excelências ao apelo de um horário flexível de acordo com a lei n° 7/2009 artigo 56.*

*Paço a relatar o sucedido, desde que sou vosso funcionário nunca faltei, coloquei baixa, neguei-me a qualquer pedido por parte da empresa, nunca tive nenhum processo disciplinar ou outra situação incómoda para a empresa. Já estive em vários clientes como ..., passando por vários ..., ... (...), ... entre outros,*

*atualmente no ... Nunca tive nenhum problema com nenhum superior hierárquico, já foram alguns.*

*Desde que comecei a trabalhar no ... que a minha escala tem sido tardes e noites e algumas manhãs de fim de semana, isto porque existem 2 ... fixos nas manhãs de 2ª feira a 6ª feira. A minha esposa também trabalha por turnos (...) fazendo manhãs, tardes e noites. Neste momento tenho mais outro filho, um menino com onze meses e a minha esposa está com horário de Amamentação (Legislação: artigos 35º, nº1i), 47º, 48º e 65º da Lei 7/2009 de 12.02) e só faz o horário das 08H00 às 14H00 com folgas rotativas, trabalhando inclusive fins de semana, a fim de ajudar a entidade patronal nos horários.*

*Neste momento encontro-me há nove meses no cliente ... em que o supervisor é o Sr. ... e que passados 2 meses de estar neste cliente me informou que ficaria fixo neste posto de trabalho. Neste momento não tenho escala (carga horária) no ... porque foi dado a um assalariado com quatro meses de empresa, que segundo informação do Sr. ... o contrato deste funcionário é exclusivo a dois clientes (... e ...), ou seja, o mesmo não pode trabalhar noutros clientes. Sei que este pedido do supervisor e não os que referi anteriormente. Todos os meses o Sr. ... envia as escalas no último dia do mês (o qual tem de ser entregue com cinco dias de antecedência), neste mês de janeiro o Sr. ... colocou-me a efetuar turnos que não são compatíveis com os da minha esposa, isto para dizer que não é de um dia para outro que consigo organizar a vida familiar.*

*Tendo pedido ao Sr. ... que independente do cliente e visto a minha esposa estar em horário de amamentação e de ter um menor com dez meses que requer muita atenção, que o mesmo me desse o horário 16H00/24H00 e 00H00/08H00 com folgas rotativas (Legislação: Artigo 56.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares da Lei 7/2009 de 12.02). Isto para poder levar a minha filha de manhã à escola e ficar com o mais novo até a minha esposa sair do trabalho e chegar a casa. Mas o que se está a passar é que o supervisor Sr. ...,*

*está a dar horários de trabalho que não são compatíveis com o da esposa e por coincidência o meu filho adoeceu precisando o mesmo de cuidados médicos, ao qual tive de ser obrigado a colocar assistência a família, isto não aconteceria se os horários fossem compatíveis conforme solicitado, esta situação nunca aconteceu quando a minha filha era mais pequena como tinha horários compatíveis e por várias vezes a minha filha esteve doente, inclusive foi operada aos adenoides e aos ouvidos e não foi preciso colocar assistência a família ou outro tipo de baixa, visto que conseguimos conciliar o horário de trabalho com a doença da filha. Aqui está um exemplo que se houver bom senso, ambas as partes ficam a ganhar tanto a entidade patronal como o trabalhador.*

*Isto para dizer que após ter trabalhado o turno da noite, cheguei a casa às 10H00 e tinha o meu filho doente fui com ele ao médico e o mesmo informou que requer cuidados médicos e a permanência de um dos pais, comuniquei de imediato ao Sr. ... ao qual o mesmo não foi recetivo e ainda me ameaçou que iria colocar em horários piores quando voltasse e se quiser que voltasse a colocar baixa. Como se isso ainda não chegasse o mesmo perguntou-me por várias vezes porque é que a minha esposa não ficava com a assistência a família. Lamento que o supervisor não estar informado (Legislação: Artigo 252 do código do trabalho), ambos os pais podem ter assistência a família.*

*Por esta razão venho apelar ao bom senso da empresa, e solicitar apenas que me facultem o horário acima descrito (16H00/24H00 e 00H00/08H00) com folgas rotativas (Legislação: Artigo 56.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares da Lei 7/2009) e (Legislação: Artigo 33 n.º1 do código de trabalho) que constituem valores sociais iminentes, a Maternidade e a Paternidade, o mesmo artigo (Legislação: Artigo 33 n.º1 do código de trabalho na alínea p), permite horário flexível ao trabalhador com responsabilidades familiares como é o meu caso. A fim de dar uma melhor qualidade de vida aos meus filhos como também de poder acompanhar os mesmos. Fico portanto, aguardar uma resposta que permita cumprir os horários pedidos, e evitar assim, prejudicar o*

*serviço com faltas por assistência à família, que como descrevo atrás, nunca tinha acontecido antes.”*

**1.1.2.** Em 18.01.2016, a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“Assunto: Resposta à S/ missiva datada de 13 de janeiro de 2016*

*Exmo. Senhor,*

*Acusamos a receção, em 13 de janeiro de 2016, da missiva que remeteu, através de e-mail, à ..., Lda., nos termos da qual pretende que lhe seja atribuído um horário flexível das 16.00h/24.00h e 00.00h/08.00, com folgas rotativas, invocando para o efeito os artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, e fundamentando a sua pretensão no facto de ter “filhos menores”.*

*A empresa procedeu à análise do seu pedido e, nessa sequência vem pelo presente notificá-lo da intenção de recusa do mesmo, com base nos seguintes fundamentos;*

*1.º - Desde logo se diga que V. Exa. não faz qualquer prova do que alega (relativamente aos seus filhos).*

*2.º- Para além disso, a sua pretensão de prestar a sua atividade diária em turno de trabalho das “16.00h/24.00h e 00.00h/08.00, com folgas rotativa”, não se enquadra no regime de flexibilidade previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT, uma vez que o seu pedido consubstancia a atribuição de um horário fixo.*

*O horário de trabalho flexível caracteriza-se precisamente pela possibilidade de ter horas de entrada e saída maleáveis, para que o trabalhador possa articular o seu trabalho diário com as suas responsabilidades parentais. Como facilmente se percebe, não é isso que V. Exa. pretende. Aquilo que requer é precisamente o oposto: um horário de trabalho com horas de entrada e saída fixas e rígidas. Assim, e na verdade, o seu requerimento não consubstancia um pedido de horário flexível, mas sim uma simples fixação do seu horário de trabalho, em dois turnos de oitos*

*horas fixas de horário de trabalho.*

*3º - A acrescentar ao exposto, só por si suficiente, V. Exa. também não cumpriu com os requisitos enunciados no disposto no art. 57.º n.º1 do CT.*

*V. Exa, apenas invocou que tem filhos menores (não fazendo qualquer prova disso), não designando, contudo, o prazo previsto para beneficiar do regime de flexibilidade de horário, conforme estabelece a alínea a) do n.º 1 do art. 57.º do CT. Para além disso, V. Exa. não juntou ao S/pedido escrito, a declaração da qual conste que os referidos menores vivem com V. Exa em comunhão de mesa e habitação, pelo que consideramos também não estar cumprido o requisito exigido na alínea b), i) do n.º 1 do art. 57.º do CT.*

*Estes são elementos obrigatórios do pedido de horário flexível, e a sua inexistência determina, inevitavelmente, que o seu pedido, desde logo, e por aqui, seja inepto, pelo que do ponto de vista formal, o seu pedido e pretensão não pode, nestes termos, ser atendido.*

*4.º - Por outro lado, e não obstante qualquer um dos progenitores poder beneficiar de semelhante possibilidade (e até os dois), para aquilatar da inevitabilidade de tais horários nos termos em que nos equaciona (e inerente esforço de adaptação exigível à entidade empregadora), V. Exa. não faz qualquer prova ou demonstração, que a progenitora, e S/mulher, não pode acudir a tais tarefas e responsabilidades familiares. Mais concretamente, V. Exa. não esclarece se a sua mulher efetuou igual pedido de horário flexível, ou se já beneficia do regime de horário flexível, e em que termos, apenas indicando que “está com horário de amamentação das 08.00h às 14.00h”.*

*5º - Finalmente, sempre se alegue que existem exigências imperiosas da empresa, sua entidade empregadora.*

*Como é do seu conhecimento, a empresa presta serviços de ... (nomeadamente presta serviços de ..., no qual V. Exa. se insere) por conta e à ordem de terceiros clientes.*

*Esta atividade, e o respetivo trabalho de ..., no qual V. Exa. se insere, caracteriza-se por alguma ambulatoriedade no espaço e no tempo, na medida em que os clientes da ... e respetivos locais onde os trabalhadores devem prestar serviço, também variam no espaço e no tempo, seja por razões comerciais, seja por critérios de gestão de recursos humanos. Daqui decorre que os postos de trabalho dos ..., tal como acontece no caso de V. Exa., seja determinado em função dos estabelecimentos do cliente ao qual seja afeto pela ..., no âmbito do poder determinativo da função e conformativo da prestação que a esta lhe assiste (art. 11.º, 97.º e 118.º do CT).*

*Ora, conforme resulta expressamente do seu contrato de trabalho “o segundo outorgante prestará o seu trabalho sob as ordens, direção e fiscalização do primeiro outorgante (...), ou de quem legitimamente o represente, em qualquer uma das instalações onde a ... preste serviço aos seus clientes” (vide cláusula 2 do referido contrato). Daqui resulta que V. Exa. não ficou, nem está, afeto a trabalhar em qualquer cliente específico e com morada e local pré-determinado.*

*Tudo isto para esclarecer que, e conforme é do S/conhecimento, V. Exa. esteve efetivamente cerca de 09 meses no Cliente ..., não correspondendo à verdade, contudo, que tenha sido informado por parte do seu superior hierárquico “que ficaria fixo neste posto de trabalho”. Como sabe, V. Exa. foi colocado e destacado para prestar funções em posto de trabalho junto do estabelecimento daquele cliente com o objetivo e intuito de fazer as férias de todos os 6 ... que nesse cliente se encontram a trabalhar. Uma vez que todos os trabalhadores usufruíram e gozaram do seu direito a férias, e regressando estes ao respetivo posto de trabalho naquele estabelecimento, a prestação dos seus serviços deixou de ser necessária naquele cliente. Aquilo que lhe foi dito é que se realmente existisse nova*

*necessidade, V. Exa. seria destacado, temporariamente, para este cliente. Resulta do supra exposto que, após ter sido destacado para prestar funções no cliente ..., a prioridade da sua entidade empregadora foi colocá-lo noutra cliente, para que não ficasse sem ocupação efetiva. Daí que no final do mês de dezembro lhe tenha sido enviada a escala do mês de janeiro de 2016, que contrariamente ao que alega, é uma escala de continuidade e praticamente uma reprodução da escala que lhe foi enviada no mês anterior, pelo que não faz qualquer sentido quando afirma que “colocou-me a efetuar turnos que não são compatíveis com os da minha esposa, isto já para dizer que não é dia um dia para outro que consigo organizar a vida familiar”.*

*Ainda assim, sempre se diga que a empresa (in casu, na pessoa do Sr. ..., seu superior hierárquico) faz um esforço enorme para tentar acudir as necessidades de V. Exa., em ordem a harmonizar, na medida do possível, a sua prestação de trabalho com a organização da sua vida pessoal e familiar, tendo aquele, como é do seu conhecimento, colocado a exercer funções de ... no cliente ..., no horário das 23.00h-9.00h (horário noturno, tal como agora o requer).*

*Como sabe, atualmente, encontra-se numa situação de baixa por assistência à família. Sobre isso, tenha-se presente que não corresponde à verdade o alegado no 6.º parágrafo da S/missiva. Aquilo que o seu Supervisor o informou, aquando comunicação da baixa, foi que, possivelmente quando regressasse da baixa, este poderia já não ter para lhe “oferecer” horários que fossem conciliáveis com as suas necessidades naquele ultimo cliente posto de trabalho, necessidades essas que a empresa, diga-se e saliente-se, sempre atendeu.*

*É que, como V. Exa. bem sabe, os horários requeridos agora, ou seja, os horários de tarde e noturnos são os mesmos horários que até à data sempre fez, predominantemente.*

*Tudo exposto para concluir que, não obstante contratado para exercer as suas funções em horários organizados por turnos rotativos, a empresa fez, e faz, e na medida do possível continuará a fazer, um esforço para tentar acudir as suas necessidades, como aos demais, em ordem a harmonizar, a sua prestação de*



*trabalhado com a organização da vida pessoal e familiar. Saliencamos, de novo, que V. Exa. já está a ser beneficiado e a fazer horários predominantemente noturnos, pelo que o seu pedido para além de improcedente, não tem justificação no presente, nem face ao verificado até agora.*

*Face ao exposto, somos a comunicar a V. Exa. a recusa do pedido de atribuição de horário flexível, nos termos propostos por V. Exa., face aos motivos e fundamentos supra explanados.”.*

- 1.1.3.** De acordo com a informação da entidade empregadora “o trabalhador não se pronunciou até à data.”.
- 1.1.4.** Foram juntos ao processo os comprovativos de 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.** 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

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

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.

**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, o trabalhador requerente, pai de duas crianças menores, solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, com a seguinte amplitude: 16.00h/24.00h e 00.00h/8.00h.

**2.10.** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora, sucintamente que:

*-“a sua pretensão de prestar a sua atividade diária em turno de trabalho das “16.00h/24.00h e 00.00h/08.00, com folgas rotativa”, não se enquadra no regime de flexibilidade previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT, uma vez que o seu pedido consubstancia a atribuição de um horário fixo.”;*

*- “V. Exa. também não cumpriu com os requisitos enunciados no disposto no art. 57.º n.º1 do CT.. (...) não designando, contudo, o prazo previsto para beneficiar do regime de flexibilidade de horário, conforme estabelece a alínea a) do n.º 1 do art. 57.º do CT. (...) não juntou ao S/pedido escrito, a declaração da qual conste que os referidos menores vivem com V. Exa em comunhão de mesa e habitação, pelo que consideramos também não estar cumprido o requisito exigido na alínea b), i) do n.º 1 do art. 57.º do CT.”;*

*-“conforme resulta expressamente do seu contrato de trabalho “o segundo outorgante prestará o seu trabalho sob as ordens, direção e fiscalização do primeiro outorgante (...), ou de quem legitimamente o represente, em qualquer uma das instalações onde a ... reste serviço aos seus clientes” (vide cláusula 2 do referido contrato). Daqui resulta que V. Exa. não ficou, nem está, afeto a trabalhar em qualquer cliente específico e com morada e local pré-determinado.”;*

*-“no final do mês de dezembro lhe tenha sido enviada a escala do mês de janeiro de 2016, que contrariamente ao que alega, é uma escala de continuidade e praticamente uma reprodução da escala que lhe foi enviada no mês anterior, pelo*

*que não faz qualquer sentido quando afirma que “colocou-me a efetuar turnos que não são compatíveis com os da minha esposa, isto já para dizer que não é dia um dia para outro que consigo organizar a vida familiar”.*;

- *O trabalhador foi “colocado a exercer funções de ... no cliente ..., no horário das 23.00h-9.00h (horário noturno, tal como agora o requer).”;*

- *“atualmente, encontra-se numa situação de baixa por assistência à família. (...) possivelmente quando regressasse da baixa, este poderia já não ter para lhe “oferecer” horários que fossem conciliáveis com as suas necessidades naquele ultimo cliente posto de trabalho, necessidades essas que a empresa, diga-se e saliente-se, sempre atendeu.”;*

- *“V. Exa. já está a ser beneficiado e a fazer horários predominantemente noturnos, pelo que o seu pedido para além de improcedente, não tem justificação no presente, nem face ao verificado até agora.”.*

**2.11.** 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,  
RUA VIRIATO N.º 7 – 1.º, 2.º E 3.º PISOS, 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: [geral@cite.pt](mailto:geral@cite.pt)

- 2.12.** 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, no intuito de não descorar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a, e com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a.
- 2.13.** No que respeita a ausência de declaração realizada pelo trabalhador requerente em como os seus filhos menores vivem consigo em comunhão de mesa e habitação, importa esclarecer que, neste caso em concreto, o pedido faz referência a essa circunstância, desde logo quando o trabalhador afirma que: *“para poder levar a minha filha de manhã à escola e ficar com o mais novo até a minha esposa sair do trabalho e chegar a casa (...) cheguei a casa às 10H00 e tinha o meu filho doente fui com ele ao médico e o mesmo informou que requer cuidados médicos e a permanência de um dos pais”*.
- 2.14.** Neste sentido, e embora não tenha sido declarado, com recurso aos termos legais, a comunhão de mesa e habitação, a verdade é que a mesma foi expressa através

---

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 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.”

da descrição das circunstâncias que envolvem a necessidade do pedido formulado pelo trabalhador.

- 2.15.** Quanto à indicação do prazo previsto para o gozo do direito, uma vez mais o trabalhador não expressou esse prazo por recurso a uma concretização numérica, mas expressou que: *“a minha esposa está com horário de amamentação (...) e só faz o horário das 08H00 às 14H00 com folgas rotativas (...) visto a minha esposa estar em horário de amamentação e de ter um menor com dez meses que requer muita atenção, que (...) me desse o horário 16H00/24H00 e 00H00/08H00 com folgas rotativas (...) Isto para poder levar a minha filha de manhã à escola e ficar com o mais novo até a minha esposa sair do trabalho e chegar a casa”*. Entende-se, pois, que a necessidade do horário, agora, requerido se relaciona com o regime de trabalho da mãe do filho menor, enquanto durar o direito à dispensa para amamentação. Assim, e embora tal período não esteja determinado, este é determinável.
- 2.16.** Em conclusão, os requisitos do pedido estão expressos na exposição do trabalhador, não se vislumbrando outro motivo para que a entidade empregadora tenha alegado a sua falta e, ainda assim, tenha vindo a invocar fundamentos em exigências imperiosas da empresa para recusar o pedido formulado.
- 2.17.** Relativamente aos fundamentos da intenção de recusa importa recordar o que tem vindo a ser invocado nos pareceres emitidos pela CITE, quanto a essa matéria:
- 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, 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;

- Importa, assim, apreciar se os motivos alegados pelo empregador são passíveis de excecionar 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, a CITE 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;
- Deve ser considerado como fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, a demonstração conforme 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 foi 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.

**2.18.** Ora, no caso em análise, a entidade empregadora não invocou fundamentos relacionados com o funcionamento da empresa que demonstrassem a impossibilidade de conceder o que foi requerido, tendo até afirmado que o trabalhador *“já está a ser beneficiado e a fazer horários predominantemente*

*noturnos*”. Em face de tal afirmação esta Comissão interroga-se quanto à necessidade da entidade empregadora recusar o que afirma já estar a conceder.

### **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 pelo trabalhador ..., 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 ..., a elaboração do horário flexível ao trabalhador, 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 a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos/as seus/suas trabalhadores/as, 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 17 DE FEVEREIRO DE 2016, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**