

**PARECER N.º 302/CITE/2017**

**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 799-FH/2017

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu em 16.05.2017, do ... , pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira a exercer funções no serviço de ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

*“ASSUNTO: Apreciação do pedido de horário flexível por filhos menores de 12 anos da trabalhadora ....*

*Na sequência do pedido da trabalhadora de horário flexível por filhos menores de 12 anos, devido à necessidade de conciliar a vida profissional e familiar e proporcionar apoio imprescindível e inadiável na educação do seu filho nascido a 15.06.2016, e não sendo possível a este ... aceitar o horário nos termos solicitados, vimos por este meio remeter o processo a V. Exas., cumprindo informar o seguinte:*

*1. Vem a trabalhadora requerente solicitar horário flexível com hora de início às 08h:30m e termo às 18h:30m, de segunda a sexta-feira, exceto feriados, de 15.05.2017 até 14.06.2029, evocando os seguintes motivos:*

- a) O filho frequenta um colégio que funciona de segunda a sexta-feira, entre as 07h:45m e as 19h:15m, nos dias úteis, conforme declaração anexa. À hora de encerramento da creche só a requerente tem possibilidade para ir buscar o filho, uma vez que o pai nunca sai do trabalho antes das 20h.*
- b) O pai é diretor de operações no ..., tem isenção de horário e está de prevenção 24h, o que significa que pode ser chamado de urgência a qualquer momento, como pode ter que se deslocar ao estrangeiro de uma*

*semana para a outra, como pode trabalhar ao fim de semana, ou até mesmo fazer 16h de trabalho.*

*c) Toda a família reside em ..., a cerca de 200km de ..., não tendo ninguém próximo para prestação de auxílio e apoio ao agregado familiar.*

*d) A requerente é trabalhadora por turnos, mas presentemente encontra-se a gozar de dispensa diária para amamentação, a cumprir um horário entre as 08h:30m e as 14h:30m de segunda a domingo. Tem trabalhado praticamente todos os fins de semana, tornando-se impossível de conciliar com o trabalho do pai, devido à sua imprevisibilidade de horário, o que já obrigou a requerente a ter que faltar, sendo obviamente indesejável. O regresso ao trabalho por turnos tornar-se-á ainda mais incompatível.*

*2. Notificámos a trabalhadora dentro do prazo dos 20 dias previstos na lei (veja-se o comprovativo do registo nos CTT) do despacho exarado a 26.04.2017: "Esta Enf.ª já tem horário flexível durante o período de manhãs. Deverá o serviço compatibilizar os outros horários flexíveis existentes e similares, no sentido das manhãs ficarem asseguradas. Assim sendo, poderá o horário requerido ser autorizado desde que cumpra este requisito."*

*3. O Serviço de ..., em que a trabalhadora exerce as funções de Enfermeira, tem um total de 28 Enfermeiros, dos quais 4 encontram-se com horário de estatuto de trabalhador estudante, 2 elementos encontram-se com horário flexível, um dos quais também com redução para amamentação, sendo estes 5 no total.*

*4. O serviço encontra-se aberto das 0:00h às 24:00h todos os dias do ano (365 dias), portanto sempre.*

*5. Aos fins de semana, são necessários para assegurar a escala: 5 Enf.ºs no turno da manhã, 3 Enf.ºs no turno da tarde e 2 Enf.ºs no turno da noite.*

*6. Perante esta situação, pretende este ... deferir o horário solicitado pela trabalhadora, sem prejuízo dos casos em que seja absolutamente necessário escalá-la em outros dias e fora do horário apresentado, por impossibilidade de assegurar as escalas sem o recurso à prestação de trabalho por parte dessa trabalhadora.*

7. A requerente apresentou apreciação ao despacho exarado pela Entidade Empregadora dentro do prazo legal, referindo que:

a) Não está atualmente a gozar de horário flexível, mas sim a gozar da dispensa diária para amamentação, trabalhando nos turnos da manhã, de segunda-feira a domingo.

b) Foi a 13 de abril de 2017 que solicitou um horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, entre as 08h:30m e as 18h:30m, de segunda a sexta-feira, exceto feriados, a iniciar a 15 de maio de 2017.

c) O Despacho do Sr. Enf.º Diretor de 26.04.2017 não garante o horário solicitado pela requerente. Aliás, a redação do referido Despacho viabiliza que a requerente continue a trabalhar aos fins de semana, o que tem acontecido até aqui, com os constrangimentos já apontados no requerimento.

8. Neste sentido, remete-se a V. Exas. o processo para apreciação, solicitando que se delibere no sentido de o ... poder respeitar os limites de horário solicitados pela trabalhadora, sem prejuízo dos casos em que seja absolutamente necessário escalá-la em outros dias e fora do horário apresentado, por impossibilidade de assegurar as escalas sem o recurso à prestação de trabalho por parte dessa trabalhadora, considerando as férias, baixas, e outros horários específicos do serviço, tratando de forma equitativa os trabalhadores com direitos iguais.

9. Em anexo remete-se:

- Cópia da solicitação do/a trabalhador/a e comprovativo da data da sua receção pela entidade empregadora;
- Cópia da intenção de recusa da entidade empregadora e comprovativos da data de envio ao/à trabalhador/a, bem como da data da sua receção pelo mesmo/a;

- *Cópia da apreciação do/a trabalhador/a à intenção de recusa da entidade empregadora, caso exista, ou indicação conforme o documento não foi rececionado no prazo legal.*
- *o mapa de horários de trabalho, relativo ao último trimestre, dos/as trabalhadores/as com funções idênticas às do/a trabalhador/a que solicitou o regime de horário flexível.*

**1.1.1** Em 13.04.2017, trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme resumidamente se transcreve:

*“ASSUNTO: Horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares ..., enfermeira, a exercer funções no serviço de ... na unidade de ..., com o número mecanográfico ..., residente em ..., vem, ao abrigo do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho (lei n.º7/2009 de 12 de fevereiro) expor e requerer o seguinte:*

- 1. A requerente é mãe de ..., com 9 meses de idade, nascido a ... .*
- 2. O identificado filho integra o agregado familiar da requerente, vivendo com esta em comunhão de mesa e habitação.*
- 3. O filho frequenta o ..., que funciona de segunda a sexta-feira, entre as 07h45 e as 19h15, nos dias úteis, conforme declaração anexa. À hora de encerramento da creche só a requerente tem possibilidade para ir buscar o filho, uma vez que o pai nunca sai do trabalho antes das 20h.*
- 4. O pai é diretor de operações no ..., tem isenção de horário e está de prevenção 24h, o que significa que pode ser chamado de urgência a qualquer momento, como pode ter que se deslocar ao estrangeiro de uma semana para a outra, como pode trabalhar ao fim de semana, ou até mesmo fazer 16h de trabalho.*
- 5. Toda a família reside em ..., a cerca de 200km de ..., não tendo ninguém próximo para prestação de auxílio e apoio ao agregado familiar.*
- 6. A requerente é trabalhadora por turnos, mas presentemente encontra-se a gozar de dispensa diária para amamentação, a cumprir um horário entre as 8,30h e as 14,30h de segunda a domingo. Tem trabalhado praticamente todos os fins-de-semana, tornando-se impossível de conciliar com o trabalho do pai,*

*devido à sua imprevisibilidade de horário, o que já obrigou a requerente a ter que faltar, sendo obviamente indesejável. O regresso ao trabalho por turnos tornar-se-á ainda mais incompatível.*

7. *Face a todas as razões expostas e à necessidade de conciliar a vida profissional e familiar, e proporcionar apoio imprescindível e inadiável na educação do seu filho, vem requerer que o horário lhe seja elaborado, num período enquadrado entre as 08h30 e as 18h30 de segunda-feira a sexta-feira, exceto feriados, de 15 de maio de 2017 até 14 de junho de 2029.*

*Anexos:*

- 1. Declaração de trabalho do pai*
- 2. Declaração de horário do Colégio ...*
- 3. Cópia de cartão de cidadão da criança*
- 4. Horários da requerente"*

1.1.2. Da resposta remetida à trabalhadora em 28.04.2017 e por esta recebida em 03.05.2017, consta o seguinte:

*"ASSUNTO: Horário flexível por filhos menores de 12 anos.*

*Relativamente ao assunto supra mencionado e na sequência do seu pedido de horário flexível por filhos menores de 12 anos, informa-se V. Exa. do despacho do Exmo. Sr. Enfermeiro Diretor, datado de 26.04.2017:*

*"Esta Enf.<sup>a</sup> já tem horário flexível durante o período de manhãs. Deverá o serviço compatibilizar os outros horários flexíveis existentes e similares, no sentido das manhãs ficarem asseguradas. Assim sendo, poderá o horário requerido ser autorizado desde que cumpra este requisito."*

*Em caso de não concordância, tem V. Exa. 5 dias a contar da data da receção do presente documento, para se pronunciar.*

*Com os melhores cumprimentos,*

*A Diretora do Serviço de Gestão de Recursos Humanos,*

- 1.1.3.** Constam, no pedido formulado pela trabalhadora, três despachos manuscritos, o supra referido na comunicação da intenção de recusa e outros dois que se transcrevem na parte legível:

*" 7/4/2017*

*Este é o 3º pedido de horário flexível do serviço de ..., contudo, no serviço existe um total de 7 Enf. Com horário de manhãs, pelo que se tornam muito difícil a elaboração dos horários sobretudo os (...) de fim de semana.*

*(...) Exa. melhor decidirá."*

*"À (...) Enf.º Diretor*

*Concordo c/ o parecer da Enfª Responsável ....*

*A situação irá tornar-se incomportável, no entanto V. Ex., melhor decidirá*

*19/04/2017"*

- 1.1.4.** Em 05.05.2017, a trabalhadora apresentou apreciação conforme se transcreve:

*"ASSUNTO:*

*Horário flexível por filhos menores de 12 anos - Resposta ao Despacho do Sr. Enf. Diretor*

*..., enfermeira a exercer funções no serviço ..., n.º mecanográfico ..., tendo sido notificada no dia 3 de maio de 2017, via correio, por carta registada, da resposta (anexa) ao seu pedido de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, que efetuou no dia 13 de abril de 2017, vem apresentar a sua apreciação:*

*1 - A requerente não está atualmente a gozar de horário flexível, mas sim a gozar da dispensa diária para amamentação, trabalhando nos turnos da manhã, de segunda-feira a domingo.*

2 - Foi a 13 de abril de 2017 que a requerente solicitou um horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, entre as 8,30h e as 18,30h, de segunda a sexta-feira, exceto feriados, a iniciar a 15 de maio de 2017.

3-O Despacho do Sr. Enfermeiro Diretor de 26.04.2017 não garante o horário solicitado pela requerente. Aliás, a redação do referido Despacho viabiliza que a requerente continue a trabalhar aos fins de semana, o que tem acontecido até aqui, com os constrangimentos já apontados no requerimento.

4 - A requerente solicita que o Sr. Presidente do Conselho de Administração clarifique se aceita o pedido de horário nos seus precisos termos, caso contrário remeta todo o processo para a apreciação pela CITE.

Com os melhores cumprimentos

...

Anexo: Resposta do ... ao pedido de horário flexível"

- 1.2. Foram juntos ao processo os seguintes documentos: Declaração da empresa "... Lda."; Declaração do "Colégio ..."; Mapa de horários de trabalho "... – Pessoal de Enfermagem" referentes aos meses de março, abril e maio de 2017; 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. Este acervo legislativo é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

**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.

**2.8.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/às trabalhadores/as 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 filho menor com 9

---

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

meses de idade que consigo vive em comunhão de mesa e habitação solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, ao abrigo do previsto nos artigos 56.º e 57.º o Código do Trabalho: *" num período enquadrado entre as 08h30 e as 18h30 de segunda-feira a sexta-feira, exceto feriados, de 15 de maio de 2017 até 14 de junho de 2029."*

**2.10.** Em resposta ao solicitado a entidade empregadora veio comunicar que: *"Esta Enf.ª já tem horário flexível durante o período de manhãs. Deverá o serviço compatibilizar os outros horários flexíveis existentes e similares, no sentido das manhãs ficarem asseguradas. Assim sendo, poderá o horário requerido ser autorizado desde que cumpra este requisito."*

**2.11.** Analisando os documentos que compõem o processo, designadamente os despachos exarados no pedido formulado pela trabalhadora com responsabilidades familiares afere-se que a concessão da prestação de trabalho no regime de horário flexível foi enquadrada nos seguintes condicionalismos:

*"Este é o 3º pedido de horário flexível do serviço de ..., contudo, no serviço existe um total de 7 Enf. com horário de manhãs, pelo que se tornam muito difícil a elaboração dos horários sobretudo os (...) de fim de semana.(...)"*;

*"A situação irá tornar-se incomportável, no entanto V. Ex., melhor decidirá"*.

**2.12.** Em apreciação à intenção de recusa a trabalhadora clarificou que: *" não está atualmente a gozar de horário flexível, mas sim a gozar da dispensa diária para amamentação, trabalhando nos turnos da manhã, de segunda-feira a domingo. (...) Foi a 13 de abril de 2017 que a requerente solicitou um horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, entre as 8,30h e as 18,30h, de segunda a sexta-feira, exceto feriados, a iniciar a 15 de maio de 2017. (...)O Despacho do Sr. Enfermeiro Diretor de 26.04.2017 não garante o horário solicitado pela requerente. Aliás, a redação do referido Despacho viabiliza que a requerente continue a trabalhar aos fins de semana, o que tem acontecido até aqui, com os constrangimentos já apontados no requerimento.(...) A requerente solicita que o Sr. Presidente do Conselho de Administração clarifique se aceita o pedido de*  
Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: [geral@cite.pt](mailto:geral@cite.pt)

*horário nos seus precisos termos, caso contrário remeta todo o processo para a apreciação pela CITE."*

- 2.13.** Decorrendo dos elementos do processo, concretamente do ofício dirigido à CITE pela entidade empregadora, no qual se afirma: "*não sendo possível a este ... aceitar o horário nos termos solicitados*", incumbe emitir parecer prévio nos termos previstos na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.14.** Ora, analisada a comunicação remetida à trabalhadora e os despachos manuscritos, em rigor a entidade empregadora apenas concretizou a existência de 7 enfermeiros/as com horários manhãs e a dificuldade que tal acarreta para a elaboração de horários, designadamente ao fim de semana.
- 2.15.** No caso em análise, e em virtude da insuficiente concretização dos condicionalismos que obstam à aceitação do pedido, tal como formulado, outra conclusão não poderá ser alcançada senão a de reconhecer o direito da trabalhadora ao exercício da atividade profissional em regime de horário flexível, nos termos por si indicados.
- 2.16.** No entanto, esclareça-se 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

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: [geral@cite.pt](mailto:geral@cite.pt)

- 2.17.** No caso em concreto e de acordo com os mapas de horários de trabalho juntos ao processo, na amplitude horária requerida pela trabalhadora (8.30h/18.30h) são enquadráveis os horários M 72 Manhã das 08:30 às 15:30 e M8 Manhã das 08:30 Às 16:30.
- 2.18.** Assim, e 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 descuidar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a.

A elaboração do horário flexível compete à entidade empregadora de acordo com o pedido realizado e no respeito pelo disposto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 2.19.** Não obstante, e sempre que se justifique e seja devidamente fundamentado, através da indicação de reais limitações do serviço, perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de

---

correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal<sup>3</sup> e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

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

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

trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho), 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 serviço ao qual estão afetos.<sup>4</sup>

### 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 imperiosos que justifiquem a impossibilidade de concessão do horário requerido.
- 3.2. Recomendar ao ... a elaboração do 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

---

<sup>4</sup> 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<sup>4</sup>, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário.*"

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 7 DE JUNHO DE 2017, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), E COM A DECLARAÇÃO DE VOTO DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA:**

“Processo 799/FH/2017 do ponto 4.3. da OT

A CGTP concorda com o projeto de parecer no entanto considera-se que a introdução do ponto 2.19 no presente parecer só conduz a confusão nos destinatários, pelo que se entende que este ponto deveria ser retirado do parecer.”