

## PARECER N.º 30/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 2216 – FH/2016

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 27.12.2016, da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., empregada de balcão de 1ª, conforme sucintamente se transcreve:

*“Assunto: Cumprimento do art. 57-5 do Código do Trabalho - Horário Flexível de Lactante*

*Ex.ma Senhora Diretora,*

*..., ..., sedeadada na ..., n. ...., ..., vem dar cumprimento ao disposto no art. 57-5 do Código do Trabalho, expondo e requerendo o seguinte:*

- 1. A sua Trabalhadora ..., residente na Rua ..., n.º ..., ..., com data de 09.11.2016 e recebida no dia 11.11.2016, apresentou “pedido para trabalhar em regime de horário flexível”, nos termos que constam do documento adiante junto.*
- 2. A Requerente diz ter uma filha com idade de 9 anos, sendo certo que não se dignou comprovar essa idade e a Empregadora não tem como comprová-la, uma vez que aquela se encontra, infelizmente, ausente do trabalho e, as cartas registadas, só as vai levantar no último dia, como se comprova pelo doc. 2 adiante junto, que demonstra o circuito da carta de que a seguir se vai falar (doc. 2).*

3. *A Empregadora, usando sempre de boa fé (nem sempre correspondida pela Requerente), não questiona agora a idade da Filha (até porque consta “ATESTADO” da Junta de Freguesia por ela junto ao pedido cf. doc. 1), quanto aos 9 anos, mas nem sabe se está ou não à beira de completar 10...*
4. *A Requerente declara pretender que o seu “horário de trabalho fosse de segunda a sexta-feira das 9:30 às 18:30 horas, com uma hora de refeição, sendo os dias de descanso semanal ao sábado e domingo” (cf. doc. 1, último parágrafo).*
5. *Por carta datada e registada em 30.11.2016, a Empregadora, apresentando propostas e fazendo solicitações, declarou, por cautela, a intenção de indeferir o horário pretendido, pelas razões a seguir resumidas e que constavam da carta dirigida à Requerente, de que adiante se junta cópia, a qual aqui se dá como reproduzida (doc. 3).*
6. *A Requerente respondeu, sem qualquer fundamentação fatural ou outras razões dignas de registo, nos termos que constam do doc. 4.*
7. *Naquela sua carta de 30.11.2016, a Empregadora sustentou a sua intenção de indeferir o horário pretendido, dizendo, solicitando e propondo o seguinte:  
(...)*
8. *A Empregadora, como disse na carta à Requerente e sempre se esforça por fazer, quer cumprir e respeitar todos os direitos da Requerente e das suas outras Trabalhadoras, que com ela trabalham, em turnos com equipas de apenas duas, sendo que apenas uma das Trabalhadoras não é mãe de crianças e sucedendo ainda que as filhas das outras são muito mais novas do que a filha da Requerente.*
9. *É indiscutível a boa fé e a boa vontade da Empregadora, que se manifestou e está interessada em conciliar os direitos da Requerente com o direito das outras mães de tenra idade, salvaguardando os postos de trabalho de todas.*

10. *A Empregadora não pode satisfazer a pretensão da Requerente discriminando as outras jovens mães.*
11. *Por outro lado, dado o tipo de estabelecimento e o serviço prestado e a hora de abertura ao público, não é possível conciliar os direitos de todas as jovens mães, nos termos em que pretende a Requerente.*
12. *Aliás, o que a Requerente pretende e propõe é um horário fixo e com duas folgas semanais sempre ao sábado e ao domingo.*
13. *Ora, como ela bem sabe, a convenção coletiva apenas prevê uma folga semanal e, como bem se compreende não impõe que esta folga semanal seja sempre ao domingo, pois como qualquer outro estabelecimento de fábrica e venda de pão, serviço de cafetaria e refeições, está aberto também e necessariamente ao sábado e ao domingo.*
14. *Assim, não pode a Empregadora ser coagida a fixar à Requerente um horário inconciliável com os horários das outras jovens mães e muito menos satisfazer-lhe a pretensão de ser ela a fixar o horário de entrada, a hora de saída e os dias das duas Folgas semanais (quando só tem direito a uma).*
15. *Como é sabido, é ilegítimo o exercício de um direito, quando o titular exceda manifestamente os limites impostos pela boa fé ou pelo fim social e económico desse direito (art. 334 do Código Civil) e, havendo colisão de direitos iguais ou da mesma espécie, devem os titulares ceder na medida do necessário para que todos produzam igualmente o seu efeito, sem maior detrimento para qualquer das partes (art. 335-1 do Código Civil).*
16. *Nota-se, por fim, que a Requerente foi admitida Empresa em fevereiro de 2008, pelo que se a filha tem agora nove anos, era então uma bebé de colo, de mama ou aleitação, e todos os direitos de Mãe Trabalhadora foram religiosamente respeitados. Por que razão se justificará agora, aos 9/10 anos, o pretendido horário*

*especial, nas condições concretas descritas em que há outras jovens mães que seriam prejudicadas? É isto boa fé?*

*Face ao exposto, a Comissão Para A Igualdade no Trabalho e no Emprego, reconhecendo razão à posição da Empregadora, cumprirá o direito e a sua função de permitir a todas as Mães Trabalhadoras condições iguais e a salvaguarda dos respetivos empregos.”*

**1.1.1** Em 11.11.2016, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“..., 9 de novembro de 2016*

*Assunto: Pedido para trabalhar em regime de horário flexível*

*Exmos. Senhores,*

*Venho pelo presente expor e solicitar o seguinte:*

*Conforme é do V/conhecimento sou V/funcionária desde 14 de fevereiro de 2007, exercendo atualmente as funções profissionais de empregada de balcão de 1ª. Tal como é do V/conhecimento sempre procurei exercer as minhas funções profissionais com enorme zelo e profissionalismo e sempre colaborei com V. Exas. quando solicitada.*

*Ora, por motivo de ter dois filhos menores, um menino com doze anos de idade e uma menina com nove, solicito a V. Exas. que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, conforme o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.*

*Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais, pretendo usufruir do regime referido até a minha filha completar 12 anos de idade (cfr. o disposto no n.º 1 do artigo 56.º do CT e na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do CT).*

*Remeto ainda, em anexo, declaração emitida pela Junta de Freguesia onde resido na qual consta que os meus filhos vivem comigo em comunhão de mesa e de habitação (cfr. o disposto na alínea b) do artigo 57.º do CT).*

*Por último e, uma vez que se entende por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de horário de trabalho, solicitava a V. Exas. que o meu horário de*

*trabalho fosse de segunda a sexta-feira das 9:30 às 18:30 horas, com uma hora para refeição, sendo os dias de descanso semanal ao sábado e domingo.”*

**1.1.2** Em 30.11.2016 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“..., 30 de novembro de 2016.*

*Assunto; Alteração do horário de trabalho.*

*D. ...,*

*Acusamos a receção da sua carta sobre a questão em assunto.*

*Não comentamos o seu autoelogio de “zelo e profissionalismo” ou de que “sempre colaborei com V. Exas.”, até porque, ainda este ano, foi alvo de um processo disciplinar que, só por razões especiais e estranhas à gravidade dos comportamentos imputados, se decidiu arquivar (evitando-se o despedimento com justa causa).*

*Quanto ao pedido de modificação do horário que tem vindo a praticar, importa sublinhar que, como bem sabe, os horários foram sempre definidos por acordo entre todos/as os/as trabalhadores/as, que se entenderam quanto aos períodos de trabalho, quanto aos períodos de descanso e quanto às folgas.*

*Sempre privilegiamos o bom relacionamento e o bom entendimento com todos os trabalhadores e, por isso, bem gostaríamos que continuasse a ser encontrado um entendimento entre todos para qualquer alteração do horário de trabalho, sem prejuízo das alterações que nos são impostas por Lei e que nos obrigam a definir e a iniciar um novo horário de trabalho, a partir do início do próximo ano. Há ajustamentos mínimos que têm que ser introduzidos por imposição legal e, nesta alteração, esperamos que todos os trabalhadores compreendam e aceitem as mudanças necessárias.*

*Por esta razão, solicitamos-lhe, em primeiro lugar, que aguarde por mais uns breves dias para conhecer o horário que todos/as terão de praticar a partir do início do próximo ano de 2017. Também lhe pedimos e esperamos que acerte com as Colegas que fazem turno consigo qualquer alteração que pretenda e seja possível. Por parte da Gerência, como sempre sucedeu, não haverá oposição nos entendimentos que forem obtidos pelos trabalhadores, agora com a ressalva de que têm que ser rigorosamente respeitadas as normas legais.*

*Como bem sabe, V. Exa. integra-se nos serviços de atendimento ao público, no balcão do Estabelecimento, sendo o período de abertura entre as 7:30 horas e as 20:00 horas, de Segunda a Sexta-Feira, e entre as 8:30 horas e as 19:00 horas aos Sábados, Domingos e Feriados. Acresce que os picos de maior afluência se verificam nas primeiras horas pós-abertura (entre as 7h30 e as 11h00) e na hora do almoço (entre as 12h30 e as 14h30). Há dois turnos que vão rodando entre si, sendo cada um constituído apenas por duas trabalhadoras.*

*Não descortinamos como será possível estabelecer um horário fixo, nos termos pretendidos na carta a que respondemos.*

*Desde logo, sendo apenas duas trabalhadoras a cumprir cada turno, não há nenhuma hipótese de funcionamento normal sem que estejam as duas, em simultâneo, nos referidos períodos mais intensivos de afluência dos clientes. Por outro lado, também não haverá nenhuma hipótese de acertar os horários normais dos turnos, sem que todas trabalhem alternadamente, também, aos sábados, domingos e feriados. Isto porque todas têm de ter as suas folgas e o direito aos feriados.*

*Como sabe, na Convenção coletiva de Trabalho só está prevista uma folga semanal, mas, como ficou dito, gostaríamos que todos os trabalhadores se continuassem a entender quanto ao horário que mais pretendem praticar, salvaguardando as duas folgas que todos querem ter. O que — repetimos — a Gerência acolherá de bom grado, desde que o entendimento entre as quatro trabalhadoras que constituem os dois turnos salvasse a presença de duas*

*trabalhadoras ao serviço nos referidos períodos de maior afluência de público e sejam respeitadas as imposições legais quanto à duração máxima diária e semanal de cada horário de trabalho. Estas duas condições — sempre duas trabalhadoras nos períodos de maior afluência e observância dos limites legais ao horário diário e semanal — são absolutamente necessárias para ser mantida a viabilidade do Estabelecimento e, conseqüentemente, serem mantidos os postos de trabalho. De outro modo, correr-se-ia o sério risco do encerramento e conseqüente extinção dos postos de trabalho.*

*Por fim, importa ainda ter em conta que, das quatro trabalhadoras, só uma delas não tem filhos menores de 12 anos e todas têm o mesmo direito em relação aos horários a praticar, em função da assistência a esses mesmos filhos menores.*

*Por estas razões e em conclusão:*

- 1. Solicitamos que aguarde a obrigatória alteração ao horário de trabalho em vigor, adequando-o às imposições legais, no maior respeito possível pelas escolhas que foram feitas por consenso entre todos os trabalhadores e que a Gerência se prezou e prezará em respeitar.*
- 2. Depois, face àquele novo horário, solicitamos-lhe que se disponibilize para obter o acordo com as outras três trabalhadoras, que compõem e alternam os turnos consigo, quanto ao horário que mais convém a todas, particularmente em relação às que têm filhos menores de 12 anos — acordo que a Gerência antecipadamente aceitará, desde que sejam respeitadas aquelas condições: sempre duas trabalhadoras em cada turno, respeito pelos limites máximos diários e semanal (que poderá ser obtido em média), o intervalo de descanso, a duração máxima de cada período de trabalho e uma folga semanal de 7 em 7 dias.*
- 3. Obtido o acordo previsto no número anterior, a Gerência, repete-se, respeitará.*



4. *Na falta de acordo e entendendo V. Exa. que não deve ou não pode prescindir dum horário especial agradecemos que, então, reapresente a sua pretensão, tendo em conta as alterações que se vão verificar, obrigatoriamente, em relação a todos os horários e tendo em conta, também, o que ficou dito quanto aos picos de afluência, quanto à existência obrigatória de apenas uma folga semanal e quanto à viabilidade do Estabelecimento para se evitar o seu encerramento ou extinção de postos de trabalho.*
5. *Esperando que demonstre a atitude de colaboração que se autoatribuiu na carta a que se responde e garantindo a nossa melhor boa vontade e esforço para respeitar todas os direitos e satisfazer, na medida do possível, todos os interesses de cada trabalhadora (e particularmente daquelas que são mães de filhos menores de 12 anos), declaramos-lhe que, por cautela, que temos intenção de indeferir o horário que propõe, nos termos em que o faz, pelas razões que decorrem do acabado de expor. Poderá apresentar por escrito a sua apreciação.”*

**1.1.3** Por carta datada de 15.12.2016, a trabalhadora apreciou a intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

*“..., 15 de dezembro de 2016*

*Assunto: Pedido para trabalhar em regime de horário flexível*

*Exmos. Senhores,*

*No cumprimento do n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho venho apresentar a minha apreciação da V/recusa ao meu pedido de estipulação do horário flexível cumprindo-me apenas informar V. Exas. que no meu entender não foi alegado nem demonstrado por V. Exas. qual ou quais as exigências imperiosas do funcionamento da empresa para recusarem o meu pedido de trabalhar em regime de horário flexível uma vez que, a vossa argumentação é desprovida de factos e dados concretos que pudessem legitimar o que afirmam.”*



- 1.2. Ao processo foram juntos os seguintes elementos: Testado da União das Freguesias de ..., Concelho de ... e comprovativos de envio e receção de documentos.
- 1.3. Em 6.01.2017, após solicitação da CITE a entidade empregadora juntou ao processo os mapas de horários de trabalho e um documento: “Auscultação dos Trabalhadores em Relação ao Horário de Trabalho (Reunião Geral em 30/12/2016, conforme se transcreve:

*“Assunto: Cumprimento do art. 57-5 do Código do Trabalho-Horário Flexível de Lactante V. Ref. Processo 2216-FH/2016-Pedido de parecer prévio à recusa da prestação de trabalho cm regime de horário flexível.*

*Ex.ma Senhora Diretora,*

*..., Gerente de ... , NIPC ..., sedeadada na Rua ..., n.º ..., ..., respondendo ao V. ofício datado de 28.12.2016, com a referência de saída 3459/2016, e tendo presente o amável contato telefónico que ontem foi feito pela Sra. Dra. ..., diz o seguinte:*

1. *Antes de mais, agradece o contacto telefónico de ontem e confirma que esteve incapacitada, por motivo de doença, o que impediu de dar esta resposta em data anterior.*
2. *O pedido da trabalhadora foi registado no dia 10.11.2016 e foi recebido no dia seguinte, como comprova o documento 1 adiante junto.*
3. *O contrato de trabalho da trabalhadora/requerente foi consensual (não reduzido a escrito).*
4. *A elaboração do horário de trabalho designadamente no setor das vendas, que inclui a trabalhadora/requerente, revela-se de grande complexidade, para*

*coniliar os turnos, a usufruição de duas folgas semanais e outras vicissitudes (férias, baixas, licenças de maternidade,...). O bom ambiente de trabalho que sempre se quis salvaguardar, levou a uma certa tolerância e autonomia dos próprios trabalhadores, satisfazendo os interesses, conveniências e as duas folgas semanais (em vez da folga única prevista no CCT). Levou até à tolerância de se cumprirem apenas 38h30 por semana no setor das vendas, em vez das 40 horas do CCT.*

*Manda-se, em anexo, como documento n. 2 os horários de novembro e dezembro de 2016 (setor das vendas).*

*Por causa de algumas formalidades legais que têm de ser retificadas (que derivavam daquela tolerância cultivada em ordem ao bom ambiente e boa relação entre todas as trabalhadoras dos serviços de balcão), foi realizada uma reunião de auscultação, no passado dia 30.12.2016, em que se apresentou uma alternativa de horários e que vai em anexo como doc. 3. Verifica-se uma aceitação generalizada pela opção da alínea a) do documento acabado de referir, a qual, como se pode constatar, vem na mesma linha de tolerância e compreensão, pois até implica que o trabalho semanal a cumprir habitualmente será de 37h30.*

*Em função desta auscultação foi elaborado o horário de trabalho para janeiro de 2017, conforme consta do documento 4.*

- 5. Está a ser aplicado o Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a ACIP Associação de Comerciantes e Industriais da Panificação e Pastelaria e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (setores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção, Norte), publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 19, de 22 de maio de 2011, com PE publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 19, 22/5/2012.”*

“ ...

## AUSCULTAÇÃO DOS TRABALHADORES EM RELAÇÃO AO HORÁRIO DE TRABALHO (REUNIÃO GERAL EM 30/12/2016)

1. *Até ao presente os horários praticados foram estabelecidos em consenso, segundo a vontade e os interesses dos trabalhadores, designadamente quanto aos intervalos diários e ao maior número de horas em alguns dias, por forma a possibilitar duas folgas semanais, razão por que só vêm praticando um horário semanal de 38h30 horas, em média, embora o contrato coletivo aplicado preveja 40 horas por semana e apenas uma folga em cada sete dias.*
  
2. *A Gerência pretende continuar a permitir os horários que mais convenham aos trabalhadores, mas há algumas formalidades legais que têm de ser respeitadas e, por isso, restarão duas hipóteses:*
  - a. *A manutenção das duas folgas semanais, mantendo-se os turnos, os intervalos de descanso diário, com a redução do horário habitual para as 37h30 por semana, adotando-se o regime de banco de horas individual, previsto no art. 208-A do Código do Trabalho, pelo que as horas resultantes da diferença entre as 38h30 (praticadas até aqui) e as 37h30 (que passarão a ser praticadas) ficarão à disponibilidade da Empresa, que as poderá utilizar, sem encargos, desde que as horas acumuladas resultem apenas dos últimos quatro meses anteriores à data da respetiva utilização e desde que, na utilização dessas horas: 1) não seja ultrapassado o limite de duas horas diárias ou 50 por semana; 2) a compensação das horas trabalhadas para além do horário habitual agora instituído (37h30 por semana), estejam antecipadamente compensadas por esta redução de horário semanal; 3) o aumento do horário diário (no limite das horas acumuladas) seja comunicado com antecedência de 24h.*

*b. Adoção do horário de trabalho previsto na convenção coletiva aplicável de 40 horas semanais e apenas uma folga ou descanso semanal em cada sete dias, cabendo à Gerência determinar o horário de trabalho de cada trabalhador dentro dos limites previstos na lei.*

*Declaro que concordo com o teor desta informação e que opto pela solução expressa:*

*na alínea a)*

*na alínea b)*

*Assino:*

*..., 30 de dezembro de 2016 “*

## **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:

---

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

- 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, a trabalhadora requerente, mãe de filha menor de 12 anos, com 9 anos de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação pretende exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível: "*horário de trabalho fosse de segunda a sexta-feira das 9:30 às 18:30 horas, com uma hora*



*para refeição, sendo os dias de descanso semanal ao sábado e domingo.”, até a filha completar os 12 anos de idade.*

**2.10.** Como razões imperiosas do funcionamento do estabelecimento que fundamentam a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foram alegadas pela entidade empregadora, essencialmente, as seguintes:

- *“V. Exa. integra-se nos serviços de atendimento ao público, no balcão do Estabelecimento, sendo o período de abertura entre as 7:30 horas e as 20:00 horas, de Segunda a Sexta-Feira, e entre as 8:30 horas e as 19:00 horas aos Sábados, Domingos e Feriados.”;*

- *“os picos de maior afluência se verificam nas primeiras horas pós-abertura (entre as 7h30 e as 11h00) e na hora do almoço (entre as 12h30 e as 14h30).”;*

- *“Há dois turnos que vão rodando entre si, sendo cada um constituído apenas por duas trabalhadoras.”;*

- *“sendo apenas duas trabalhadoras a cumprir cada turno, não há nenhuma hipótese de funcionamento normal sem que estejam as duas, em simultâneo, nos referidos períodos mais intensivos de afluência dos clientes.”;*

- *“Por outro lado, também não haverá nenhuma hipótese de acertar os horários normais dos turnos, sem que todas trabalhem alternadamente, também, aos sábados, domingos e feriados. Isto porque todas têm de ter as suas folgas e o direito aos feriados.”;*

- *“Como sabe, na Convenção coletiva de Trabalho só está prevista uma folga semanal, mas, como ficou dito, gostaríamos que todos os trabalhadores se continuassem a entender quanto ao horário que mais pretendem praticar, salvaguardando as duas folgas que todos querem ter. O que — repetimos — a Gerência acolherá de bom grado, desde que o entendimento entre as quatro trabalhadoras que constituem os dois turnos salvasgarde a presença de duas*

*trabalhadoras ao serviço nos referidos períodos de maior afluência de público e sejam respeitadas as imposições legais quanto à duração máxima diária e semanal de cada horário de trabalho.”;*

*–“Estas duas condições — sempre duas trabalhadoras nos períodos de maior afluência e observância dos limites legais ao horário diário e semanal — são absolutamente necessárias para ser mantida a viabilidade do Estabelecimento e, conseqüentemente, serem mantidos os postos de trabalho. De outro modo, correr-se-ia o sério risco do encerramento e conseqüente extinção dos postos de trabalho.”;*

*–“Por fim, importa ainda ter em conta que, das quatro trabalhadoras, só uma delas não tem filhos menores de 12 anos e todas têm o mesmo direito em relação aos horários a praticar, em função da assistência a esses mesmos filhos menores.”*

- 2.11.** Em apreciação à intenção de recusa a trabalhadora veio referir que a entidade empregadora não alegou nem demonstrou quais as exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificassem a recusa apresentada.
- 2.12.** 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 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)

- 2.13.** 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, descuidar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a.
- 2.14.** No caso em apreço, a trabalhadora com responsabilidades familiares pretende iniciar a sua atividade a partir das 9.30h e termina-la até às 18.30h, de segunda-feira a sexta-feira.
- 2.15.** De acordo com o demonstrado nos mapas de horários de trabalho junto ao processo, designadamente o mapa de horários datado de 1 de janeiro de 2017, que segundo informação da empresa reflete a nova organização dos tempos de trabalho, de segunda a sexta os horários iniciam-se às 7.30h e às 12.00h, aos sábados, domingos às 8.30h.
- 2.16.** Realidade semelhante já constava do mapa de horários referente ao final de novembro e mês de dezembro, em que os horários se iniciavam às 7.30h ou às

---

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.”

13.00h de segunda a sexta e às 8.30h ou às 13.00h aos sábados domingos e feriados.

- 2.17.** De acordo com o referido pela entidade empregadora são necessárias duas trabalhadoras que garantam o período de trabalho entre as 7.30h e as 11.00h e entre as 12.30h e as 14.30h. Na intenção de recusa refere-se que o funcionamento do estabelecimento ocorre entre as 7.30h e as 20.00h, de segunda-feira a sexta-feira, e das 8.30h às 19.00h aos sábados, domingos e feriados.
- 2.18.** No entanto, o mapa de horários para o mês de janeiro de 2017 prevê que existam quatro trabalhadoras afetas ao setor das vendas, terminando os horários às 18.00h ou às 19.00h.
- 2.19.** Na verdade, a trabalhadora pretende exercer a sua atividade entre as 9.30h e as 18.30h, numa amplitude de 9h/dia à qual terá de ser subtraído um intervalo de descanso.
- 2.20.** Tendo em conta os horários estabelecidos para janeiro de 2017 verifica-se que estes têm início às 7.30h, ou às 12.00h, de segunda a sexta-feira, ou às 8.30h, aos sábados e domingos.
- 2.21.** Neste sentido, é verificável que ao conceder o horário solicitado pela trabalhadora (9.30h/18.30h) a entidade empregadora teria de afetar outra trabalhadora, com início de prestação de trabalho às 7.30h, de modo a garantir as necessárias duas trabalhadoras no período entre as 7.30h e as 11.00h, uma vez que a trabalhadora com responsabilidades familiares apenas iniciaria funções duas horas mais tarde. Assim sendo, é de concluir que caso assim não fosse ficaria um período de tempo de duas horas sem o número necessário de trabalhadoras no serviço de atendimento ao público.
- 2.22.** De acordo com o mapa de horários de trabalho previsto para janeiro de 2017, verifica-se que o período normal de trabalho semanal é de 37.30h/semana, com a

atribuição de um horário de 10h, um horário de 8.00h e três horários de 6.30h (num total de 37.30h/semana), para cada trabalhadora.

- 2.23.** Apurados todos os elementos que constituem o processo é de concluir que no caso da entidade empregadora ter de afetar outra trabalhadora que substitua a requerente entre as 7.30h e as 9.30h, de modo a garantir duas trabalhadoras neste período e substitua a trabalhadora requerente, por uma das restantes três, aos sábados e domingos, assegurando, pelo menos, duas trabalhadores em cada um destes dias compromete, na organização dos tempos de trabalho tal como apresentados, o funcionamento do estabelecimento, quer atendendo à anterior organização dos tempos de trabalho respeitante a novembro e dezembro de 2016, quer na prevista para janeiro de 2017.
- 2.24.** A conclusão alcançada não compromete a possibilidade da trabalhadora apresentar novo pedido que respeite a organização dos tempos de trabalho existentes no estabelecimento.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio favorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto foram demonstradas exigências imperiosas do funcionamento do estabelecimento que inviabilizam a atribuição do horário de trabalho, tal como solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares.
- 3.2.** Recomendar à empresa ... que 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 25 DE JANEIRO DE 2017, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) QUE APRESENTOU A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA:**

**“A CGTP vota contra o parecer por entender que é possível organizar o horário que permita à trabalhadora conciliar as suas necessidades familiares, desconhecendo-se como a empresa organiza os seus horários em período de faltas ou férias.”**