

## PARECER N.º 55/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 59 – FH/2017

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 11/01/2017, da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., ... afeta à área de ... no ... de ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

*“Assunto: Pedido de parecer prévio nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho*

*Exmos. Senhores,*

*Enviamos em anexo, processo de pedido de horário flexível por parte da nossa colaboradora ..., composto por:*

- a) Cópia da solicitação da trabalhadora e comprovativo da data da sua receção pela entidade empregadora;*
- b) Cópia da intenção de recusa da entidade empregadora e comprovativos da data de envio à trabalhadora, bem como da data da sua receção pela mesma;*
- c) Cópia da apreciação da trabalhadora à intenção de recusa da entidade empregadora;*
- d) Mapa de horários de trabalho, relativo ao último trimestre, dos trabalhadores com funções idênticas às da trabalhadora que solicitou o regime de horário flexível.*

*Ficamos ao dispor para qualquer esclarecimento que julguem conveniente.”*

**1.1.1** Em 14.12.2016, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“Exma. Senhora*

*Responsável de Recursos Humanos da loja ... de ...*

*..., ..., a exercer funções no ..., na loja que V.<sup>a</sup> Ex.<sup>a</sup> superiormente dirige ao nível dos Recursos Humanos, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar a V.<sup>a</sup> Ex.<sup>a</sup> que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, pelo período de cinco anos com o seguinte horário de trabalho contínuo:*

*Das 9:00 horas às 13:00 horas (manhã):*

*Das 13:30 horas às 17 horas (tarde).*

*Período para intervalo de descanso diário: Das 13:00 às 13:30 horas.*

*Declara ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente.*

*..., 08 de Dezembro 2016*

*Espera Deferimento,*

*N.B.:*

*Tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho (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 [vide 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.*

*Anexos:*

*A1: Cópia de horário praticado pela Instituição que o menor frequenta;*

*A2: Cópia de Declaração da Entidade Patronal do pai do menor.*

**1.1.2** Em 30.12.2016 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu em 2.01.2017, conforme, sucintamente, se transcreve:

*“Assunto: Resposta a requerimento com pedido de horário flexível*

*Exma. Senhora,*

*Acusamos a receção do requerimento de V. Exa. com o pedido de autorização de horário flexível, que recebemos em 14-12-2016 e mereceu a nossa melhor atenção. Compete-nos referir que, infelizmente, e por necessidades imperiosas de funcionamento desta Empresa, não nos será possível conceder o horário como solicitado por duas razões (sem qualquer ordem de prevalência) que passamos a desenvolver:*

*Em primeiro lugar, o pedido que V. Exa. apresenta não traduz um pedido de “horário flexível” (no sentido jurídico e prático do termo), mas sim um pedido de “horário fixo”. Na verdade, o horário expresso no referido pedido (09:00-13:00 e 13:30-17:00) é um horário fixo no seu todo. Não sendo flexível, não permite qualquer margem à Empresa para autorização e elaboração do mesmo.*

*Em segundo lugar, são precisamente os horários de final da tarde aqueles em que a Empresa necessita de mais colaboradores, face à maior afluência de público à Loja.*

*Nesse período, os horários de abertura (menos numerosos - manhã) são os mais procurados pelos colaboradores com necessidades especiais, como no seu caso. Como compreenderá, nestas condições, impor ainda mais um horário vinculado ao*

*período de abertura tornaria impossível a gestão de recursos humanos adequada às necessidades de funcionamento da Loja.*

*Acresce que face à categoria profissional de V. Exa. (...), que contempla funções específicas com características particulares face aos demais colaboradores, não existe sequer a possibilidade de transferência de mercado.*

*Assim, a Empresa, e de modo a garantir a conciliação da vida profissional e pessoal da maioria dos seus trabalhadores da ... de uma forma razoável, deve assegurar a maior rotação possível do horário de intermédio/fecho/noturno pelos trabalhadores afetos a essa secção, vendo-se obrigada a recusar o horário flexível solicitado*

*Ficamos ao dispor para qualquer esclarecimento que julgue conveniente.*

## ANEXO

### *Exposição de Motivos*

*... vem no cumprimento do disposto no artigo 57.º do Código do Trabalho (CT), expor os motivos da intenção de recusa do requerimento apresentado pela trabalhadora ..., para prestação do trabalho em horário flexível.*

*1.º A funcionária ... é trabalhadora na Empresa desde 14-09-2009.*

*2.º A funcionária tem a categoria de ..., desempenhando funções na ... do ... de ...*

*3.º A relação de trabalho é regulada pelo Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa de Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços, publicado no BTE, 1.ª Série, n.º 22, de 15 de Julho de 2008, de ora avante também designado por CCT.*

4.º Na Loja em causa são praticados horários diversificados, tendo os trabalhadores a tempo completo períodos de trabalho de 8 (oito) horas diárias e com dias de descanso semanal rotativos, nos termos da Cláusula 11.ª do referido CCT, vigorando as escalas por um período mínimo de um mês.

5.º Na Loja os horários são organizados de forma a preverem a prestação de trabalho durante os sete dias da semana, pois o estabelecimento está aberto ao público durante os sete dias da semana, em conformidade com a Cláusula 10.ª, alínea c) do aludido CTT.

6.º O descanso semanal é organizado para que coincida, pelo menos, com 15 (quinze) domingos por ano, dos quais 5 (cinco) combinam, preferencialmente, com descanso ao sábado, em conformidade com a mesma Cláusula 10.ª.

7.º No regime de horários diversificados com oito horas de trabalho diário, existem em regra quatro escalas de horários: i) o horário da abertura, focado no período da manhã e início da tarde; ii) o horário intermédio, focado no período da tarde; iii) o horário de fecho, centrado no final da tarde e período noturno em que a Loja se encontra aberta; iv) e, finalmente, o horário noturno, centrado no período em que a Loja se encontra fechada ao público.

8.º A trabalhadora é mãe do menor ..., de 3 anos de idade.

9.º A trabalhadora presta em média 40 horas semanais e 8 horas de trabalho diário, em regime de horários diversificados e em rotação com os demais Colegas da secção.

10.º Como acontece, aliás, com a totalidade dos trabalhadores da Empresa e da Loja, em situação idêntica à da trabalhadora.

11.º Em 14-12-2016, a trabalhadora apresentou um requerimento onde pede que lhe seja atribuído horário contínuo, em regime de flexibilidade, e a elaboração e afixação de horário de trabalho (fixo) das 09:00 às 13:00 e das 13:30 às 17:00 (segunda a sexta-feira).

12.º *A trabalhadora fundamenta o requerimento no facto de ter de prestar assistência a filho menor de 12 anos, uma vez que o seu marido é motorista de pesados de transporte internacional, estando ausente do país por alguns períodos de tempo, e ainda no facto de o horário da escola que o filho frequenta ser das 07:30 às 18:30, em dias úteis.*

13.º *Nos termos do disposto no artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho, o trabalhador com um ou mais filhos menores de doze anos tem direito a trabalhar em regime de horário flexível.*

14.º *Sendo certo que no regime do horário flexível, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário (artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho).*

15.º *O horário flexível deve ser elaborado pela entidade patronal — cf. artigo 56.º, n.º 3 do Código do Trabalho.*

16.º *Neste caso, a trabalhadora pretende que lhe seja atribuído um horário de abertura/ contínuo das 09:00h às 17:00 (segunda a sexta-feira).*

17.º *Ora, atentas as circunstâncias que passarão a expor-se, a prestação de trabalho na configuração requerida pela trabalhadora — maioritariamente correspondente ao horário de abertura - é inoportável para a Empresa, designadamente nas específicas funções pela mesma desempenhadas.*

18.º *De facto, a Loja tem o período de abertura ao público entre as 09:00 e as 23:00, de segunda-feira a Sábado, e das 09:00 às 22:00 aos Domingos e Feriados.*

19.º *À área da ..., em que a trabalhadora desempenha funções, estão adstritos 15 (quinze) colaboradores, todos com um período normal de trabalho de 40 horas semanais.*

20.º A soma das cargas horárias dos trabalhadores afetos à secção de ... corresponde, assim, ao trabalho de 15 (quinze) efetivos a tempo completo.

21.º Em virtude de existirem os outros postos de trabalho que têm de ser assegurados e ainda de os demais ... terem folgas e férias, importa assegurar a disponibilidade de seis tempos completos de ... para a realização dos horários de fecho, de modo a garantir a observância dos parâmetros referidos supra.

22.º Por seu turno, pese embora a maioria dos trabalhadores na secção da ... não ter requerido qualquer horário condicionado, a Empresa tem conhecimento de que os agregados familiares dos mesmos têm também necessidade da sua assistência, tendo a Empresa a obrigação legal de permitir a conciliação da vida profissional e pessoal destes colaboradores, a saber:

(...)

23.º Assim, a Empresa, de modo a garantir a conciliação da vida profissional e pessoal da maioria dos seus trabalhadores da ... de uma forma razoável, deve assegurar a maior rotação possível do horário de intermédio/fecho/noturno pelos trabalhadores afetos a essa secção, vendo-se obrigada a recusar o horário flexível solicitado, sob pena de colisão de direitos com os demais trabalhadores, e até violação do princípio da igualdade perante aqueles a quem, em idênticas circunstâncias, não é possível lançar mão de outros mecanismos.

24.º Ou seja, mesmo nas hipóteses contempladas no Código do Trabalho, a sua concessão não pode ser nem automática nem desligada da situação das empresas.

25.º Ainda assim, e de acordo com o parecer da CITE n.º 158/CITE/2011, de 13-10-2011, a ... toma sempre em consideração os pedidos/limitações de horário(s) da/o(s) colaboradora/o(s) apresentados por estes.

26.º Atento ao exposto, a ... tem intenção de recusar o requerimento apresentado pela trabalhadora ...

..., 30 de Dezembro de 2016”

**1.1.3** Em 6.01.2017, a empresa recebeu da trabalhadora a apreciação da intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

*“Tendo presente a sua resposta rececionada a 02 de Janeiro de 2017, venho por este meio apresentar contestação à recusa ao meu pedido de horário flexível. Primeiramente, enuncio mais pormenorizadamente as razões que me levam a solicitar o pedido de horário flexível e a sua real importância.*

*Com efeito,*

- 1. Sou mãe de um menino de 3 anos e meio, nascido a 21 de Junho de 2013, com quem vivo em comunhão de mesa e habitação;*
- 2. O meu companheiro iniciou a sua atividade profissional a Junho do ano de 2016, sendo motorista de pesados de transporte internacional. Desde que iniciou atividade que se encontra ausente do lar por períodos de tempo não regulares e indefinidos, o que impossibilita atempadamente, a conciliação com os horários atualmente por mim praticados;*
- 3. Por motivos de saúde não me é possível continuar a usufruir do apoio dos meus sogros, como acontecia até à data. Não tenho outro apoio familiar, nomeadamente da minha mãe, que reside em ..., distrito de ...;*
- 4. O estabelecimento escolar que o meu filho frequenta tem horário regular entre as 7h30 e as 18h30.*

*A continuidade de realização de horários por turnos rotativos coloca-me constrangimentos inultrapassáveis. Os constrangimentos de realização de turnos como 6h-14h/16h-00h/17h-01h colocam em causa os meus deveres enquanto mãe nomeadamente o dever de guarda, dever de proteção, dever de assistência, dever*

*de convivência, dever de educar, entre outros passíveis de acarretar consequências com a justiça.*

*Por motivos de ordem financeira, sendo do seu conhecimento a penhora existente ao meu vencimento, não me é possível aceder aos serviços de uma ama que, assegurasse a guarda e o bem-estar do meu filho após o encerramento do estabelecimento escolar.*

*V.Exa refere, como justificação à recusa, que a escolha do horário por mim apresentado, corresponde a um horário fixo. O referido horário 9h-17h, vigora nas escalas da equipa de ..., efetuado de 2ª a Sábado, pelo que assim não teriam a necessidade de elaborar outro horário. É pois, um horário que me permite entregar/recolher o meu filho na escola, sem atrasos na chegada ao meu local de trabalho.*

*Ressalvo que, facilmente comprovado através de consulta aos colaboradores da Equipa de ..., o horário solicitado (9h-17h) não é o mais procurado, recaindo a preferência pelo horário 8h00-16h00.*

*A afluência de público, em dias úteis verifica-se, por regra geral, entre as 16h00 e as 20h30/21h00, poderá ser confirmado pelas vendas ou número de clientes/hora. O número de elementos ao serviço nos turnos que abrangem a tarde/início de noite não é reforçado, sendo que o número de elementos ao serviço durante a manhã são 4 e no período da tarde/início de noite são igualmente 4, como se pode verificar pelas escalas existentes Acontecendo o mesmo ao fim de semana e feriados, dias em que se verifica uma grande afluência de público desde a abertura da loja até ao fim da tarde, aproximadamente, o dispositivo humano da Equipa de ... não é reforçado. Assim sendo, a alusão a que a realização de um horário que vigora nas escalas da Equipa de ..., realizado por um colaborador, 6 dias por semana, pode ou afeta de alguma forma as exigências imperiosas da empresa, não tem, no meu entender, fundamento.*

*Relativamente à menção alusiva à impossibilidade de transferência de mercado devido à categoria profissional, tendo em conta o desempenho de funções específicas e características profissionais, tal não corresponde à verdade da realidade da empresa, no geral, nem à realidade da nossa loja. A saber, dois elementos da Equipa de ... foram transferidos para outros mercados e ainda se encontram em funções.*

*Por último, solicito que a documentação seja apresentada para parecer da CITE.”*

- 1.2. Ao processo foram juntos os seguintes documentos: Declaração do Centro ...; Declaração da empresa “...”; Mapa de horários de trabalho referentes a outubro, novembro e dezembro de 2016; 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 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;

---

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

- 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 filho menor de 12 anos, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação pretende exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível: *“pelo período de cinco anos com o seguinte horário de trabalho contínuo: Das 9:00 horas às 13:00 horas (manhã); Das 13:30 horas às 17 horas (tarde). Período para intervalo de descanso diário: das 13:00 às 13:30 horas.”*

**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:

- *“o pedido que V. Exa. apresenta não traduz um pedido de “horário flexível” (no sentido jurídico e prático do termo), mas sim um pedido de “horário fixo”.;”*

- *“são precisamente os horários de final da tarde aqueles em que a Empresa necessita de mais colaboradores, face à maior afluência de público à Loja.”;*

- *“face à categoria profissional de V. Exa. (...), que contempla funções específicas com características particulares face aos demais colaboradores, não existe sequer a possibilidade de transferência de mercado.”;*

- *“a Empresa, e de modo a garantir a conciliação da vida profissional e pessoal da maioria dos seus trabalhadores da ... de uma forma razoável, deve assegurar a maior rotação possível do horário de intermédio/fecho/noturno pelos trabalhadores afetos a essa secção”;*

- *“A funcionária tem a categoria de ..., desempenhando funções na ... do ... de ...”;*

- *“Na Loja em causa são praticados horários diversificados, tendo os trabalhadores a tempo completo períodos de trabalho de 8 (oito) horas diárias e com dias de descanso semanal rotativos,”;*

- *“Na Loja os horários são organizados de forma a preverem a prestação de trabalho durante os sete dias da semana, pois o estabelecimento está aberto ao público durante os sete dias da semana,”;*

- *“O descanso semanal é organizado para que coincida, pelo menos, com 15 (quinze) domingos por ano, dos quais 5 (cinco) combinam, preferencialmente, com descanso ao sábado,”;*

*-“No regime de horários diversificados com oito horas de trabalho diário, existem em regra quatro escalas de horários: i) o horário da abertura, focado no período da manhã e início da tarde; ii) o horário intermédio, focado no período da tarde; iii) o horário de fecho, centrado no final da tarde e período noturno em que a Loja se encontra aberta; iv) e, finalmente, o horário noturno, centrado no período em que a Loja se encontra fechada ao público.”;*

*-“A trabalhadora presta em média 40 horas semanais e 8 horas de trabalho diário, em regime de horários diversificados e em rotação com os demais Colegas da secção.”;*

*-“a Loja tem o período de abertura ao público entre as 09:00 e as 23:00, de segunda-feira a Sábado, e das 09:00 às 22:00 aos Domingos e Feriados.”;*

*-“À área da ..., em que a trabalhadora desempenha funções, estão adstritos 15 (quinze) colaboradores, todos com um período normal de trabalho de 40 horas semanais.”;*

*-“A soma das cargas horárias dos trabalhadores afetos à secção de ... corresponde, assim, ao trabalho de 15 (quinze) efetivos a tempo completo.”;*

*-“Em virtude de existirem os outros postos de trabalho que têm de ser assegurados e ainda de os demais ... terem folgas e férias, importa assegurar a disponibilidade de seis tempos completos de ... para a realização dos horários de fecho, de modo a garantir a observância dos parâmetros referidos supra.”;*

*-“pese embora a maioria dos trabalhadores na secção da ... não ter requerido qualquer horário condicionado, a Empresa tem conhecimento de que os agregados familiares dos mesmos têm também necessidade da sua assistência, tendo a Empresa a obrigação legal de permitir a conciliação da vida profissional e pessoal destes colaboradores”;*

- *“Assim, a Empresa, de modo a garantir a conciliação da vida profissional e pessoal da maioria dos seus trabalhadores da ... de uma forma razoável, deve assegurar a maior rotação possível do horário de intermédio/fecho/noturno pelos trabalhadores afetos a essa secção, vendo-se obrigada a recusar o horário flexível solicitado, sob pena de colisão de direitos com os demais trabalhadores, e até violação do princípio da igualdade perante aqueles a quem, em idênticas circunstâncias, não é possível lançar mão de outros mecanismos.”*

**2.11.** Em apreciação à intenção de recusa a trabalhadora veio referir que:

-*“Os constrangimentos de realização de turnos como 6h-14h/16h-00h/17h-01h colocam em causa os meus deveres enquanto mãe nomeadamente o dever de guarda, dever de proteção, dever de assistência, dever de convivência, dever de educar, entre outros passíveis de acarretar consequências com a justiça.”;*

- *“O referido horário 9h-17h, vigora nas escalas da equipa de ..., efetuado de 2ª a Sábado, pelo que assim não teriam a necessidade de elaborar outro horário. É pois, um horário que me permite entregar/recolher o meu filho na escola, sem atrasos na chegada ao meu local de trabalho.”;*

-*“Ressalvo que, facilmente comprovado através de consulta aos colaboradores da Equipa de ..., o horário solicitado (9h-17h) não é o mais procurado, recaindo a preferência pelo horário 8h00-16h00.”;*

-*“A afluência de público, em dias úteis verifica-se, por regra geral, entre as 16h00 e as 20h30/21h00, poderá ser confirmado pelas vendas ou número de clientes/hora.”;*

-*“O número de elementos ao serviço nos turnos que abrangem a tarde/início de noite não é reforçado, sendo que o número de elementos ao serviço durante a manhã são 4 e no período da tarde/início de noite são igualmente 4, como se pode verificar pelas escalas existentes Acontecendo o mesmo ao fim de semana e feriados, dias em que se verifica uma grande afluência de público desde a abertura da loja até ao fim da tarde, aproximadamente, o dispositivo humano da Equipa de ... não é reforçado.”;*

*-“Assim sendo, a alusão a que a realização de um horário que vigora nas escalas da Equipa de ..., realizado por um colaborador, 6 dias por semana, pode ou afeta de alguma forma as exigências imperiosas da empresa, não tem, no meu entender, fundamento.”;*

*-“Relativamente à menção alusiva à impossibilidade de transferência de mercado devido à categoria profissional, tendo em conta o desempenho de funções específicas e características profissionais, tal não corresponde à verdade da realidade da empresa, no geral, nem à realidade da nossa loja. A saber, dois elementos da Equipa de ... foram transferidos para outros mercados e ainda se encontram em funções.”*

**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 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

- 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, descurar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a.
- 2.14.** De facto, e como tem sido mencionado em diversos pareceres emitidos por esta Comissão, a indicação pelos/as requerentes da amplitude horária diária em que pretendiam exercer a sua atividade, para melhor gerirem as suas responsabilidades familiares não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2 do referido preceito legal.
- 2.15.** De facto, uma vez que haja intenção de aceitar tal pedido a entidade empregadora terá sempre de elaborar o horário dentro dessa amplitude, respeitando as regras estabelecidas no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.16.** Na verdade, o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não é um horário flexível em sentido restrito ou literal mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 2.17.** Para o referido entendimento contribuem os normativos em vigor, tanto os constitucionais como os previstos na legislação ordinária e, ainda, os internacionais

---

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.”

e comunitários, designadamente, a Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a consequente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores, e o disposto na Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, quando pretende que seja garantido que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).

- 2.18.** Verifica-se, no mapa de horários junto ao processo a existência do horário 8NC09:00 – HC: 09:00-17:00 (Refeição: 14:00-14:30), no qual se enquadra a amplitude horária requerida pela trabalhadora com responsabilidades familiares.
- 2.19.** No que se refere às exigências imperiosas do funcionamento da área de ... e ... na loja ... de ..., e tendo sido referido pela entidade empregadora a necessidade de assegurar 6 elementos nos horários de fecho, dos 15 que compõem a equipa de ..., não foram, no entanto, referidos os condicionalismos legais ou contratuais que condicionariam a afetação dos restantes catorze elementos a esses horários de fecho.
- 2.20.** Pese embora seja afirmado pela entidade empregadora que : *“a Empresa, de modo a garantir a conciliação da vida profissional e pessoal da maioria dos seus trabalhadores da ... de uma forma razoável, deve assegurar a maior rotação possível do horário de intermédio/fecho/noturno pelos trabalhadores afetos a essa secção, vendo-se obrigada a recusar o horário flexível solicitado, sob pena de*

*colisão de direitos com os demais trabalhadores, e até violação do princípio da igualdade perante aqueles a quem, em idênticas circunstâncias, não é possível lançar mão de outros mecanismos.”, tal alegação não consubstancia uma exigência imperiosa do funcionamento da área de ... da Loja ... de ...*

- 2.21.** A CITE tem considerado que: *“2.16.(...) sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho (...) a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e o correspondente dever do empregador de a promover, impõe que, na elaboração dos horários de trabalho, o empregador garanta, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento organizacional, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço.”<sup>4</sup>.*
- 2.22.** Por último, e sendo o direito requerido pelo prazo de cinco anos, esclarece-se que tem sido entendimento desta Comissão o constante do Parecer n.º 70/CITE/2012: *“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”.*

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto não foram alegadas

---

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

exigências imperiosas do funcionamento da área de ... da loja ... de ..., ou a impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável que justificassem a recusa do pedido formulado.

- 3.2.** Recomendar à empresa ... que elabore o horário flexível requerido pela trabalhadora e promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 8 DE FEVEREIRO DE 2017, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**