

## PARECER N.º 128/CITE/2010

**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 791 – FH/2010

### I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu, em 01.10.2010, da empresa ..., Lda., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...
- 1.2. O requerimento apresentado pela trabalhadora, com data de 8.09.2010, é formulado nos termos que se transcrevem:

*..., residente em rua ..., ..., funcionária da empresa ... LDA, vem por este meio, solicitar a V. Ex.ª Autorização de Trabalho em regime de horário flexível, conforme Art.º 56.º e 57.º do Código de Trabalho.*

*Solicita que o termo de horário normal de trabalho seja até às 18h30, deixando o horário de início a critério de V. Ex.ª e ainda que as folgas sejam ao fim de semana, Sábado e Domingo.*

*Data de termo do presente pedido 06/08/2020, data em que o menor completa os 12 anos.*

*Motivo deste pedido é o facto de ter um filho menor de 12 anos, nascido a 06/08/2008 e não ter quem fique com a guarda do mesmo ao fim de semana*

*bem como a partir das 19h00 durante a semana.*

- 1.3.** Da intenção de recusa comunicada à trabalhadora em 23.09.2010, constam os seguintes argumentos:

*Em relação ao pedido de autorização do trabalho em regime de horário flexível que nos dirigiu vimos informá-la que é deferido que o termo do horário normal de trabalho diário ocorra às 18.30 horas.*

*Assim, passará a apresentar-se ao serviço diariamente às 8.30 horas, sendo o seu horário de almoço das 12.30 horas às 14.30 horas, de modo a perfazer as 8.00 horas de trabalho diário.*

*Quanto ao pedido de alteração do horário de trabalho semanal passando a folgar ao sábado e domingo, não confere a lei tal direito, já que nos termos do artigo 56.º n.º 2 do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, a flexibilidade de horário ocorre tão só em relação às horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*

*Razão pela qual é tão só deferido o seu pedido, quanto à alteração da hora de saída.*

*De qualquer forma e sem prejuízo também nunca tal seria possível, dado que para acolher a sua pretensão teria a empresa de contratar um trabalhador para prestar serviço nas suas ausências ao sábado e domingo.*

*Além de tal solução ser financeiramente inexecutável, também materialmente seria impossível conseguir que alguém se disponibilizasse para trabalhar umas horas ao sábado e domingo em regime de "part-time".*

*Nos termos do disposto no artigo 57.º n.º 4 do CT tem 5 dias para, querendo, apresentar por escrito a sua apreciação à presente comunicação de intenção*

*de recusa parcial do seu pedido.*

- 1.4.** Em resposta à intenção de recusa, vem a trabalhadora, em 30.09.2010, referir que:

*..., residente ..., funcionária da empresa ..., LDA, vem por este meio, agradecer muito respeitosamente V. Ex.<sup>a</sup> a autorização do horário flexível.*

*Referente ao descanso semanal ser ao Sábado e ao Domingo, solicita que seja apreciado por V. Ex.<sup>a</sup> e recorra ao bom senso e à boa vontade de deferir a minha pretensão pelo menos ao Domingo, pelo motivo constante no pedido anterior.*

- 1.5.** Do processo enviado à CITE fazem, ainda, parte os seguintes elementos:
- Atestado da Junta de Freguesia de ..., de 3.09.2010;
  - Comprovativo de envio e de recepção 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 protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção 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 actividade profissional com a vida familiar.*

**2.3.** 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, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

**2.3.1.** O trabalhador 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 em como o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

**2.3.2.** 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 trabalhador se este for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da recepção do pedido do trabalhador, 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, incorrendo a empresa na prática de contra-ordenação grave, nos termos previstos no n.º 10 do referido artigo.

**2.3.3.** 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 trabalhador implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

**2.3.4.** 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>

**2.4.** Assim, entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores 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.

**2.4.1.** Neste regime de trabalho, o trabalhador poderá efectuar 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.

**2.5.** À trabalhadora que solicitou um horário flexível a ser elaborado pela entidade empregadora até às 18.30h, com folgas fixas ao Sábado e Domingo, foi concedido um horário com início às 8.30h, um intervalo para almoço entre as 12.30h e as 14.30h e termo às 18.30h, perfazendo 8.00h de trabalho diário, com a manutenção das folgas rotativas.

---

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

**2.6.** Refere a empresa que a flexibilidade de horário, estabelecida na lei, ocorre dentro do período normal de trabalho diário, não estando previsto o direito à alteração do regime de folgas rotativas. E que, de qualquer forma, esta alteração implicaria a contratação de um trabalhador para prestar serviço ao Sábado e Domingo, o que se revela financeiramente inexecutável e materialmente impossível por falta de trabalhadores que aceitem trabalhar em regime de “part-time” nesses dias da semana.

**2.7.** A factualidade descrita merece-nos as seguintes considerações:

**2.7.1.** O direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar confere ao trabalhador/a com filhos menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo trabalhador, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário<sup>2</sup>, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, melhor desenvolvido no ponto 2.5. do parecer.

**2.7.2.** Sempre que o período de funcionamento da empresa<sup>3</sup> ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho<sup>4</sup> 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<sup>5</sup>, *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 respectivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu*

---

<sup>2</sup> O período normal de trabalho corresponde ao tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana (artigo 198.º do Código do Trabalho).

<sup>3</sup> Ver noção de período de funcionamento no artigo 201.º do Código do Trabalho.

<sup>4</sup> Ver limites máximos do período normal de trabalho, artigo 203.º do Código do Trabalho.

horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal<sup>6</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 nocturno, 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 respectivos 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.

**2.8.** Aqui chegados importa analisar o que, neste processo, resulta deferido e indeferido.

A este respeito, refere a empresa ter autorizado o pedido da trabalhadora, com excepção das folgas fixas ao Sábado e Domingo, estabelecendo-lhe um horário que não cumpre o estabelecido no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

Na verdade, a entidade empregadora determina um horário fixo, e não um horário flexível, como se impunha, nos termos do pedido formulado.

Esta circunstância, ainda que vá de encontro à possibilidade de a trabalhadora terminar o seu período normal de trabalho diário às 18.30h como é do seu interesse, não flexibiliza o período para início e termo do trabalho diário, o que

---

<sup>5</sup> *In* Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, 2.ª Edição, Outubro 2008, pág. 482.

<sup>6</sup> Sublinhado nosso.

lhe impossibilita, dentro dos limites estabelecidos na lei, de gerir o seu tempo, com alguma liberdade, designadamente, não podendo usar a prerrogativa prevista no n.º 4 do citado artigo 56.º, que lhe confere a possibilidade de poder efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia, devendo cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

- 2.9.** No que concerne aos motivos invocados para a recusa da alteração da organização do tempo de trabalho o que, como se referiu, deve ser alegado de forma fundamentada em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora, na realidade o invocado são consequências e não motivos.

De facto, não se refere por que motivo teria a empresa de contratar outro trabalhador.

Não é possível a reorganização dos turnos? Não existem trabalhadores suficientes para os turnos necessários? Quais as funções desempenhadas pela trabalhadora e quantos trabalhadores com essas funções asseguram a rotatividade de turnos nos sete dias da semana?

A estas e/ou a outras questões deveria ter a empresa apresentado resposta de forma a permitir concluir objectivamente pela existência de motivos justificativos da recusa de modo a permitir estabelecer uma relação causal entre tais motivos e a impossibilidade de conceder, naquele caso em concreto, o horário requerido.

É verdade que todos os trabalhadores contratados o são por fazerem falta à empresa. Mas esta circunstância não é, por si só, motivo para a recusa. O horário flexível é um direito dos trabalhadores, e todos são necessários às suas entidades empregadoras, pois de outra forma não teriam sido contratados.

- 2.10.** Acresce, que a empresa deve, na medida do possível, organizar turnos de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores, de acordo com o n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho, deve

proporcionar aos trabalhadores condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, de acordo com o n.º 3 do artigo 127.º, e deve elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea *b*) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho, constituindo contra-ordenação grave a violação do disposto no mencionado n.º 2 do artigo 212.º.

Neste sentido, o conjunto legislativo aplicável ao caso em análise, aponta para a necessidade da reorganização da actividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, como desígnio da realização do cidadão na sua dimensão profissional e pessoal.

### **III – CONCLUSÕES**

- 3.1.** Nestes termos, a CITE delibera emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos requeridos pela trabalhadora ...
- 3.2.** A CITE recomenda à entidade empregadora que elabore, como é seu dever, o horário flexível, de acordo com o previsto o n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO  
DA CITE DE 20 DE OUTUBRO DE 2010**