

## PARECER N.º 93/CITE/2013

**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 325 – FH/2013

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 27.03.2013, da empresa ..., S.A., ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., a prestar serviço na Unidade de Restauração, nos seguintes termos:

*“Pedido de apreciação formulado ao abrigo do disposto no artigo 57.º, n.º 5, do Novo Código do Trabalho.*

*Ex.mos Senhores,*

*..., S.A., pessoa coletiva n.º ..., com sede em ..., titular da exploração do estabelecimento que, denominado Hotel ..., se situa na ..., ora apresenta as seguintes considerações:*

*No dia 21 de fevereiro de 2013, a trabalhadora ..., NIF ..., NISS ..., residente em ..., apresentou o pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade que se junta sob documento n.º 1 (comunicação e anexos);*

*No dia 12 de março de 2013, a ... informou da sua intenção de recusa do pedido - cfr. documento n.º 2, que ora se junta e se dá por integralmente reproduzido..*

*A trabalhadora respondeu em 18 de março de 2013 nos termos do documento n.º 3.*

*A ... dá como reproduzidos os motivos da sua intenção de recusa, salientando o seguinte:*



*O regime do horário flexível tem subjacente a possibilidade de o trabalhador progenitor prestar trabalho em regime de tempo parcial (cfr. artigo 57.º, n.º 1, alínea c), do Novo Código do Trabalho).*

*A trabalhadora, contudo, pretende sim evitar o horário de trabalho do estabelecimento que se inicia às 16h00 e termina às 00h30.*

*A trabalhadora descurou de indicar em que medida a sua situação familiar, que se mantém inalterada desde 2002, justifica a atual pretensão de mudança.*

*O serviço onde a trabalhadora está inserida detém 4 trabalhadores, em regime de turnos rotativos.*

*A não prestação de trabalho no horário acima indicado implicará a sobrecarga dos trabalhadores que o fazem, implicando ainda a impossibilidade de continuação da escala do regime de turnos.*

*A equipa funciona há anos com o mesmo esquema de rotação, estando todo o serviço do hotel gizado em torno desse regime.*

*O pretendido pela trabalhadora implicará a impossibilidade de continuação do regime de turnos rotativos, implicando que se reorganizem os horários e regime de rotação da demais equipa, bem como do demais funcionamento do hotel.*

*Considerando que a trabalhadora já há anos que trabalha nesse regime e já com a composição do seu agregado familiar atual, não percebemos em que medida tal pretensão possa e deva sobrepor-se ao regime de funcionamento do estabelecimento.*

*Acresce o facto de a documentação oferecida pela trabalhadora ser mais do que insuficiente para a prova do que alega.*

*Não foi junta certidão de nascimento dos seus filhos; as sentenças judiciais que juntou não são certidões nem estão completas, não se sabendo se foram ou não alvo de recurso ou de posterior acordo de regulação de poder paternal. A declaração da junta de freguesia é emitida na sequência de declarações do próprio interessado.*

*Assim, por terem sido invocados motivos imperiosos do funcionamento da empresa; por se afigurar que o pretendido pela trabalhadora não se enquadra no*



*regime do trabalho flexível e por o pedido não estar devidamente instruído, roga-se parecer favorável à pretensão da entidade patronal.”*

**1.1.1.** O pedido apresentado pela trabalhadora e que foi recebido pela empresa em 21.02.2013, é formulado nos termos que se transcrevem:

*“..., funcionaria do grupo ... no hotel ... desde o ano 2002 na área de restauração, vem por este meio solicitar nos termos nº 1 art.º 57 da Lei de 2009 de 12 de fevereiro (Codigo de trabalho), que lhe seja concebido, pelo prazo previsto de 2 anos ,a flexibilização do seu horário de trabalho, no período das 07h00m e as 17h00m, mais propriamente a dispensa da prestação de trabalho noturno ,em virtude de ter de dar apoio aos meus filhos menores que vive em comunhão de mesa e habitação, sendo da total responsabilidade do encarregado de educação, ... acompanhar os seus filhos menores (5 e 10 anos) durante o crescimento e no progresso escolar, não podendo estar ausente.*

*Respeitosamente.*

*Pede deferimento.”*

**1.1.2.** Da intenção de recusa, notificada à trabalhadora e por si recebida em 12.03.2013, constam os seguintes argumentos:

*“Registamos a sua comunicação que, recebida a 21 de fevereiro de 2013, compreende um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, à qual ora se responde da seguinte forma:*

*Em primeiro lugar, não percebemos o período de tempo em que pretende o horário flexível (2 anos), agradecendo portanto que nos clarifique as subjacentes razões.*

*Em segundo lugar, não percebemos o nexos entre o período temporal em que pretende prestar trabalho (das 7h00 às 17h00) e a pretensão de não prestação de trabalho noturno (que, como sabe, é o trabalho prestado entre as 24h00 e as 7h00), agradecendo assim que nos clarifique igualmente este ponto.*

*Quando foi admitida ao nosso serviço já tinha um filho menor e, pela análise da*

*documentação que nos remeteu, os termos da regulação do poder paternal sobre os seus filhos foram sempre os mesmos.*

*Como é do seu conhecimento, a sua unidade funciona das 7h00 às 24h00, estando estabelecido um regime de turnos rotativos entre a equipa de 4 elementos (que fazem uma rotação entre os horários da manhã - 7h00 às 15h30 e 7h30 às 16h00 - e o da tarde - das 16h00 às 00h30).*

*Entendemos que será prejudicial para o normal funcionamento da unidade alterar o regime de rotação de turnos, concluindo que, aliás, não vemos como praticável essa alteração na medida em que sobrecarregará indevidamente um dos elementos da equipa e implicará a impossibilidade de continuação do regime de turnos.*

*Assim e pelos motivos expostos, informamos ao abrigo do disposto no artigo 57.º, n.º 3, do NCT.”*

**1.1.3.** Em 18.03.2013, a trabalhadora apresenta à empresa a apreciação dos fundamentos da intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“Exma. Sra Diretora ...*

*Conforme me solicitado, venho esclarecer alguns pontos, mencionados na carta  
Foi pedido um período de dois anos, em que prevejo que irei necessitar do horário flexível, para poder acompanhar os meus filhos a escola (para ir levar e buscar)*

*O que peço e que seja dado um horário dentro dos limites referidos (7h-17h), o que pode incluir um dos horários da manhã, apenas não pretendo fazer o horário das (16h-00.30) por não permitir acompanhar os meus filhos.*

*Não vejo qualquer problema nesta alteração, pois somos uma equipa de quatro elementos, onde dos quais dois tem preferência para o horário (16h-00.30) sendo eu o único elemento da equipa com filhos menores a encargo total..”*

**1.2.** São ainda juntos ao processo os seguintes elementos:

- Atestado da Junta de Freguesia de ..., de 26-02-2013;

- Extratos do Processo n.º 7165/08.1 TMSNT e do Proc. n.º 7113/08.9 TMSNT, ambos do Tribunal da Comarca da Grande Lisboa – Noroeste.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** O artigo 68º 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.** 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, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.3.1.** 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.

**2.3.2.** 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/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.

**2.3.3.** 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/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**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.** De realçar que o horário flexível é elaborado pelo empregador e 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;

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

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

**2.4.1.** 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.

**2.5.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à 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/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, 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, como melhor desenvolvido no ponto 2.4. do parecer.

Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

No caso em apreço, considerando uma prestação de trabalho diária que se afigura ser de 8.00h, tais períodos para início e termo correspondem a uma amplitude de 2.40h cada, que podem ser reduzidos, na medida do necessário, para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento.

**2.6.** 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, ou seja, no caso, de quatro horas por dia. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências do/a trabalhador/a no respeito pelas suas obrigações



laborais, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 2.7. No contexto descrito, a trabalhadora requerente pretende que lhe seja atribuído um horário flexível, pelo prazo de 2 anos, *“no período das 07h00m e as 17h00m, mais propriamente a dispensa da prestação de trabalho noturno, em virtude de ter de dar apoio aos meus filhos menores”*.
- 2.8. A trabalhadora declara que os filhos menores vivem consigo em comunhão de mesa e habitação.
- 2.9. Como tem vindo a ser referido em diversos pareceres desta Comissão, a doutrina unânime da CITE tem seguido o entendimento constante do Parecer n.º 128/CITE/2010, do qual se extrai o que se transcreve:

*“2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa<sup>2</sup> ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho<sup>3</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>4</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 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>5</sup> e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido*

<sup>2</sup> Ver noção de período de funcionamento no artigo 201.º do Código do Trabalho.

<sup>3</sup> Ver limites máximos do período normal de trabalho, artigo 203.º do Código do Trabalho.

<sup>4</sup> *In Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, 2ª Edição, outubro 2008, pág. 482.*





*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.”*

Resulta, assim, esclarecido que não é desconforme à previsão legal estabelecida no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o pedido do/a trabalhador/a que dentro da amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos, indica ao empregador a sua preferência para início e termo diário da sua prestação laboral, como a que melhor serve o seu objetivo de conciliar a atividade profissional com a vida familiar, cumprindo o número de horas de trabalho a que está obrigado/a, com respeito por um intervalo de descanso, nos termos previstos nesse mesmo normativo.

- 2.10.** Face ao exposto afigura-se que o pedido elaborado pela trabalhadora, é enquadrável na previsão legal estabelecida no artigo 56.º do Código do Trabalho, uma vez que o empregador pode elaborar um horário flexível à trabalhadora requerente, nos termos desse mesmo artigo, de modo a permitir que a trabalhadora possa iniciar o seu período normal de trabalho diário a partir das 7.00h e possa terminá-lo a partir das 17.00h.



**2.11.** No que se refere à verificação dos prazos procedimentais estabelecidos no artigo 57.º do Código do Trabalho, decorre dos documentos juntos ao processo que a intenção de recusa foi recebida pela trabalhadora em 12.03.2013 (no décimo nono dia após a receção do pedido - 21.02.2013), e o pedido de parecer prévio à CITE foi solicitado em 26.03.2013 e recebido nesta Comissão em 27.03.2013.

Neste sentido, verifica-se que o fim do prazo para a apreciação da trabalhadora, nos termos previstos no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, ocorreu no dia 18.03.2013, e que o envio do processo para apreciação pela CITE deveria ter ocorrido até ao dia 25.03.2013, o que não se verificou, em incumprimento do previsto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.12.** Verificando-se ultrapasso o prazo previsto para o envio do processo à CITE, determina a alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho que se considera que o empregador aceita o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos.

**2.13.** Face ao efeito legal previsto para o caso de incumprimento do prazo de envio do processo para análise na CITE, não compete a esta Comissão valorar os motivos invocados para a recusa.

### **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 ..., por se verificar o previsto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, considerando-se aceite o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos..

- 3.2.** Recomendar à empresa ..., S.A., ..., que elabore o horário flexível à trabalhadora, nos termos por si requeridos, de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 17 DE ABRIL DE 2013**