

## PARECER N.º 193/CITE/2014

**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 559 – FH/2014

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 23.06.2014, da ..., E.M., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., conforme se transcreve:

*“Nos termos e para os efeitos do artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho, junto enviamos documentação referente ao pedido de horário flexível apresentado pelas agentes de fiscalização ..., ... e ... que indeferimos com a fundamentação em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.*

*O pedido do agente foi indeferido liminarmente por ausência de invocação dos requisitos legais e apresentação de documentação prevista na lei.*

*Juntamos: 19 documentos*

*..., 20 de junho de 2014”*

1.1.1. O pedido apresentado pela trabalhadora em 26.05.2014 é formulado nos termos que se transcrevem:

*“Assunto: Horário flexível de trabalhador(a) com responsabilidades familiares*

*Eu, ..., residente na ..., Concelho do Seixal, venho pelo presente expor e solicitar o seguinte:*

1. *Fui admitida na v/empresa em maio de 2006 para exercer as funções de Agente de Fiscalização, para tal a empresa proporcionou-me a formação que achou adequada para o desempenho de tais funções. Tal como é do v/conhecimento sempre procurei desempenhar as funções que me foram confiadas, com alto sentido de zelo e profissionalismo.*
2. *Por motivo de ser mãe solteira e ter uma filha menor com seis (6) anos de idade, constituindo assim uma família monoparental, solicito a V. Ex<sup>as</sup> que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, conforme o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho e na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, de modo a alcançar o direito consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa “A 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”.*
3. *Face ao exposto, 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, solicito a aplicação permanente do horário de trabalho (já existente/previsto na empresa) das 09h00 às 18h00.*

*Agradeço a v/compreensão e apelo ao v/sentido de responsabilidade social.*

*Solicito o deferimento desta petição.*

*(...)*

*Anexos:*

- Declaração do Agrupamento Vertical de Escolas ...*
- Atestado da Junta de Freguesia de ... (a ser entregue assim que for emitido)."*

**1.1.2.** Em 16.06.2014, a entidade empregadora responde à trabalhadora requerente, conforme se transcreve:

*“Assunto: Resposta ao pedido de Horário Flexível de Trabalhador com Responsabilidades Familiares*

*Exma. Senhora,*

*Em resposta à sua solicitação, que deu entrada nos nossos serviços em 26/5, comunicamos o indeferimento do seu pedido, com fundamento em exigências imperiosas de funcionamento da empresa. (artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho).*

*Como sabe, a ..., E.M., é uma empresa pública municipal que procede à fiscalização do estacionamento no concelho de ..., tendo, nos últimos anos, estendido a fiscalização à ...*

*Esta atividade sazonal Gestão/Fiscalização do parque de estacionamento (...), Gestão/Fiscalização do estacionamento à superfície (parquímetros) e Gestão/Fiscalização do estacionamento reservado a residentes, de junho a setembro, obriga à deslocação dos agentes de fiscalização da cidade para a ...*

*Desde 2009 que estão limitadas as admissões de trabalhadores nas empresas de natureza local, confirmando-se esta interdição anualmente, através de sucessivos orçamentos gerais do Estado.*

*A ..., E.M., tem 17 agentes de fiscalização no exercício desta função, dos quais 16 trabalham em full time e uma agente em regime de trabalho parcial, ao abrigo do artigo 55.º do Código do Trabalho.*

*Tem aliás sido política desta empresa, desde a sua constituição, uma cautelosa gestão dos recursos humanos, apenas admitindo pessoal para substituição de trabalhadores que deixam a empresa ou à medida que se alarga o seu âmbito de intervenção.*

*A eventual admissão de agentes de fiscalização durante a época estival, com contrato a termo, mesmo quando autorizada pelo governo, estaria dependente de uma ação de formação com duração de meses que, aliás teria custos muito elevados, não apenas de formação mas também de credenciação na A.N.S.R., (150 Euros per capita), pelo que não constituiria uma solução alternativa.*

*De facto, o segundo curso de agentes teve a duração de 132 horas (12/3 a 26/4) e o terceiro curso teve a duração de 100 horas (10/2 a 10/3).*

*Só com uma antecedência de seis meses seria possível preparar o processo de*

*preparação e credenciação dos agentes.*

*No mês de maio foram apresentados três pedidos de horário flexível em horário fixo, em que se exclui o trabalho ao sábado e domingo, um pedido de passagem a part time e, 2 pedidos de licença parental para ser gozada de 1 a 31 de agosto o que perturba e desorganiza todas as escalas já marcadas e isto meses após aprovação e afixação de mapas de férias.*

*Por sua vez, a lei n.º 50/2012, de 30 de agosto que estabelece o regime jurídico da Atividade Empresarial Local e das Participações Locais dispõe no n.º 1 do art.º 62.º os quatro critérios que determinam a dissolução obrigatória das empresas locais, bastando que para tal se verifique uma das seguintes situações:*

- As vendas e prestações de serviços realizados durante os últimos três anos não cubram, pelo menos 50% dos gastos totais dos respetivos exercícios;*
- Nos últimos três anos, o peso contributivo dos subsídios à exploração seja superior a 50% das suas receitas;*
- Nos últimos três anos o valor do resultado operacional subtraído ao mesmo o valor correspondente às amortizações e às depreciações seja negativo;*
- Nos últimos três anos, o resultado líquido seja negativo*

*Este enquadramento legal, coloca às empresas locais, em geral, e à ..., em particular, numa situação de elevada prudência face ao presente e ao futuro. A verdade é que a arrecadação de receita proveniente da atividade na ... tem um impacto significativo no resultado e na tesouraria da empresa.*

*Também se trata de um período escolhido pela maioria dos trabalhadores, nomeadamente os agentes de fiscalização para o gozo de férias ficando a empresa, naturalmente, com menos recursos humanos nesta época do ano.*

*A preocupação por esta situação reflete-se aliás no parecer emitido pela chefia dos agentes que, compreendendo embora a situação pessoal de cada trabalhador (foram apresentados 4 pedidos ao abrigo do artigo 55 e seguintes), manifestou a sua preocupação pela situação económica da empresa.*

*A requerente conhece esta realidade e sabe que é facto notório que pode recorrer e recorre ao apoio do pai da menor e outros familiares para tomar conta da menor, quando necessário, não se tendo verificado alteração das circunstâncias, ao*

*contrário do alegado no seu requerimento.*

*Finalmente, a requerente foi admitida para trabalhar em regime de turnos e aquilo que propõe é a alteração permanente do seu horário para um regime de horário fixo.*

*A verdade é que, até agora os trabalhadores têm podido organizar os horários através de trocas, sistema ao qual a empresa se não tem oposto.*

*Assim sendo, compreendendo embora os anseios de cada trabalhador, deverão prevalecer os interesses do coletivo, procurando garantir o direito ao emprego.”*

- 1.1.3.** Consta, ainda, do processo documento do Coordenador da Fiscalização, datado de 20.06.2014, cujo conteúdo é o seguinte:

*Exmº Conselho de Administração*

*O meu parecer sobre a solicitação apresentada pelas agentes de fiscalização ..., ... e ... é no sentido do indeferimento, considerando a necessidade de concentração de agentes na ... e o facto de a ... necessitar de obter receita no período das praias, sob risco de uma época de praias má poder pôr em risco a sobrevivência da empresa.*

*Por outro lado, a atribuição dos horários solicitados implicaria o sacrifício dos restantes agentes, sendo certo onze agentes têm filhos menores e provavelmente exigiriam executar o mesmo horário fixo, apesar de todos, incluindo as requerentes, terem sido contratados para trabalharem em regime de turnos. Também me parece relevante o facto de 4 agentes já terem apresentado baixa neste período, o que o significa uma importante baixa dos efetivos. Concluindo, pronuncio-me a favor do indeferimento dos pedidos.”*

- 1.1.4.** Tendo a trabalhadora recebido a intenção de recusa em 16.06.2014, apresenta a sua apreciação em 20.06.2014, conforme se transcreve:

*“Assunto: Apreciação do fundamento da intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares*

*A requerente em epigrafe, residente na ..., e trabalhadora nessa empresa, a exercer funções de Agente de Fiscalização vem apresentar, nos termos do n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho a apreciação acima citada.*

*1. No dia 16 de junho do presente ano, recebi a vossa resposta, ref.ª 14996/2014, ao meu pedido de horário flexível, de 23 de maio de 2014, o qual foi recebido por vós em 26/05/2014, tendo assim decorrido um prazo de 21 dias para conhecer a vossa decisão.*

*2. Na v/resposta comunicam o indeferimento do meu pedido “com fundamento em exigências imperiosas de funcionamento da empresa”. Porém, do entendimento do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho resulta que: “Não basta por isso uma qualquer exigência, exigindo-se em seu lugar uma exigência impreterível”.*

*Ou seja, “deverá entender-se que constitui uma exigência imperiosa do funcionamento da empresa quando, por exemplo, exista já um numero elevada de trabalhadores a usufruírem de um horário flexível e a concessão de mais algum acarretaria que o horário de funcionamento da empresa ou estabelecimento deixasse de ser assegurado”. (Diogo Vaz Marecos, Código do Trabalho - Anotado, 2ª edição Atualizada, pág. 179, Coimbra Editora).*

*Tal situação não acontece, no caso presente, nesta empresa.*

*3. É a própria empresa que na sua resposta, reconhece ter “17 agentes de fiscalização no exercício desta função, dos quais 16 trabalham em full time e uma agente em trabalho parcial,...”. A empresa pratica durante todo o ano o horário normal com entrada às 09.00 horas e saída às 18.00 horas, exceto nos meses de junho a setembro. Mesmo nestes 4 (quatro) meses existe sempre uma equipa de quatro elementos a laborar neste horário das 09.00 horas às 18.00 horas, com o respetivo intervalo para o almoço.*

*Face a estes factos e considerando que ao abrigo dos artigos n.ºs 56 e 57, ambos do Código do Trabalho, apenas foram apresentados na empresa 3 (três) pedidos de horário flexível, o meu e mais dois, e não 4 (quatro) pedidos ao abrigo do artigo 55.º, como dizem na v/carta, verifica-se que o problema é de fácil resolução, não causa qualquer inconveniente para a empresa, não discrimina trabalhadores e cumpre-se a Lei.*

4. É dever da empresa de acordo com o artigo 127.º, n.º 1, alínea e) e n.º 3 do Código do Trabalho, nomeadamente “proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral e proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”.

A empresa não só não pretende cumprir este desiderato como representa um pseudo-argumento ao referir que a requerente “pode recorrer e recorre ao apoio do pai da menor e outros familiares para tomar conta da menor, quando necessário, não se tendo verificado alteração das circunstâncias”.

Quando a minha filha frequentou a Creche recorri por vezes, e não por costume, ao apoio dos citados familiares. A partir de outubro de 2013 a menor foi matriculada no 1.º ano do ensino Básico, conforme se comprova na declaração, anexa, do respetivo Agrupamento Escolar, tendo-se assim, verificado alteração das circunstâncias, ao contrário da vossa afirmação.

5. O citado pseudo-argumento é, não apenas um ato discursivo alheio à argumentação, mas também a prova de que a empresa não guardou reserva quanto à intimidade da minha vida privada.

Tal comportamento, associado à constituição de situações proibidas por lei, como, por exemplo, a intenção da recusa ou a atitudes usuais de intencionalidade de conduta persecutória, com consequências na saúde física e psíquica do trabalhador, criando um ambiente intimidativo, desestabilizador e por vezes ofensivo, caracterizam a figura de Assédio moral no trabalho, o qual é proibido pela legislação interna e pela Diretiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de setembro.

6. Sou mãe solteira, tenho uma filha menor, com 6 (seis) anos de idade, constituindo uma família monoparental, como prova o Atestado da Junta de Freguesia de ..., que diz “Mais se atesta que o agregado familiar da requerente é composto por sua filha ... de 6 anos de idade”, isto é, a menor vive comigo em comunhão de mesa e habitação. Assim, tenho direito a trabalhar em regime de horário flexível, conforme o disposto no n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

7. De acordo com o previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, indico que o prazo previsto durante o qual pretendo trabalhar em regime

*de flexibilidade de horário, corresponde ao tempo de 5 anos e 3 meses, isto é, até ao momento em que a minha filha atinja os 12 anos de idade, conforme o estipulado no n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho.*

*“Nos termos da alínea b) do n.º 1 do art.º 35.º, o horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares é um direito atribuído, que materializa a proteção na parentalidade” Diogo Vaz Marecos, Código do Trabalho - Anotado, 2ª Edição atualizada, Coimbra Editora, “Anotações 2” do Artigo 56.º).*

*8. Considero que a empresa não demonstrou razões suficientes que possam fundamentar uma eventual recusa do direito solicitado, nomeadamente em que a medida do horário citado poria em causa as “exigências imperiosas do funcionamento da empresa”.*

*9. Em face do exposto, a requerente insiste em solicitar o regime do horário pretendido, isto é, a aplicação permanente durante todo o ano do horário de trabalho, já existente e aplicado na empresa, das 09.00 horas às 18.00 horas, durante o prazo já indicado no ponto 7 desta minha apreciação, da qual solicito deferimento.*

*(...)*

#### Anexos.

- Declaração do Agrupamento Vertical de Escolas ...*
- Atestado da Junta de Freguesia de ... que atesta a composição do respetivo agregado familiar.”*

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

- E-mail de 20.06.2014, relativo a “Ausências AF e filhos menores de 12 anos”;*
- Documento sem data ou assinatura, relativo a intenção de recusa;*
- Cópia da informação sobre licença parental complementar relativa à trabalhadora ..., de 22.05.2014;*
- Atestado da Junta de Freguesia de ..., de 22.05.2014;*
- Mapa de férias 2014;*
- Cópia da informação sobre gozo da licença para assistência a filho relativa à trabalhadora ..., de 2.06.2014;*

- Declaração do Agrupamento Vertical de Escolas ...;
- Mapa de horários de trabalho.

## 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. Recentemente a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no*

*mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).*

- 2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT. Este acervo legislativo é aplicável aos trabalhadores em funções públicas por remissão do artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que aprovou o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.
- 2.5.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho 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.** Assim, entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

**2.6.1.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o

---

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

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.** A trabalhadora requerente solicitou, nos termos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível em virtude de ser mãe de menor de seis anos idade e com “*aplicação permanente do horário de trabalho (já existente/previsto na empresa) das 09h00 às 18h00.*”
- 2.10.** Como fundamentos para a intenção de recusa ligados aos funcionamento do serviço de fiscalização, a entidade empregadora alegou, essencialmente, que:
- A empresa “*procede à fiscalização do estacionamento no concelho de ..., tendo, nos últimos anos, estendido a fiscalização à ...*”;
  - A “*atividade sazonal Gestão/Fiscalização do parque de estacionamento (...), Gestão/Fiscalização do estacionamento à superfície (parquímetros) e Gestão/Fiscalização do estacionamento reservado a residentes, de junho a setembro, obriga à deslocação dos agentes de fiscalização da cidade para a ...*”;

- “A ..., E.M., tem 17 agentes de fiscalização no exercício desta função, dos quais 16 trabalham em full time e uma agente em regime de trabalho parcial, ao abrigo do artigo 55.º do Código do Trabalho.”;
- “No mês de maio foram apresentados três pedidos de horário flexível em horário fixo, em que se exclui o trabalho ao sábado e domingo, um pedido de passagem a part time e, 2 pedidos de licença parental para ser gozada de 1 a 31 de agosto o que perturba e desorganiza todas as escalas já marcadas e isto meses após aprovação e afixação de mapas de férias.”;
- “a arrecadação de receita proveniente da atividade na ... tem um impacto significativo no resultado e na tesouraria da empresa”, necessária para evitar eventual “dissolução obrigatória das empresas locais” nos termos da Lei n.º 50/2012, de 30 de agosto”;
- “se trata de um período escolhido pela maioria dos trabalhadores, nomeadamente os agentes de fiscalização para o gozo de férias ficando a empresa, naturalmente, com menos recursos humanos nesta época do ano”;
- “foram apresentados 4 pedidos ao abrigo do artigo 55 e seguintes”;
- “a requerente foi admitida para trabalhar em regime de turnos e aquilo que propõe é a alteração permanente do seu horário para o regime fixo”;
- “deverão prevalecer os interesses do coletivo, procurando garantir o direito ao emprego”.

**2.10.1.** São, ainda, invocados no processo os argumentos constantes da exposição do Coordenador da Fiscalização e dos documentos juntos posteriormente pela entidade empregadora, designadamente:

- “a atribuição dos horários solicitados implicaria o sacrifício dos restantes agentes”;
- “onze agentes têm filhos menores e provavelmente exigiriam executar o mesmo horário fixo”;
- “4 agentes já terem apresentado baixa neste período, o que significa uma importante baixa dos efetivos”;

- Informação da trabalhadora ... (Agente de fiscalização que presta a sua atividade a tempo parcial ao abrigo do artigo 55.º do Código do Trabalho) relativa a licença para assistência a filho, de 1 de agosto a 19 de setembro de 2014;
- Informação da trabalhadora ... relativa a licença parental complementar de 1 a 31 de agosto de 2014.

- 2.11.** Em face da intenção de recusa a trabalhadora, em sede de apreciação, veio referir que a intenção de recusa foi recebida 21 após a data do pedido e que *“A empresa pratica durante todo o ano o horário normal com entrada às 09.00 horas e saída às 18.00 horas, exceto nos meses de junho a setembro. Mesmo nestes 4 (quatro) meses existe sempre uma equipa de quatro elementos a laborar neste horário das 09.00 horas às 18.00 horas, com o respetivo intervalo para o almoço.”*. Esclarece, ainda, que: *“o prazo previsto durante o qual pretendo trabalhar em regime de flexibilidade de horário, corresponde ao tempo de 5 anos e 3 meses”*.
- 2.12.** Importa esclarecer que já é doutrina unânime desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária 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> e estiver enquadrada 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

- 2.13.** Em virtude de a trabalhadora ter requerido um horário flexível por um período de tempo longo importa, ainda, referir que tem sido entendimento desta Comissão (Parecer n.º 70/CITE/2012) que: *“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.”*
- 2.14.** Releva, no caso em apreço, e previamente à análise dos motivos invocados para a recusa, esclarecer que de acordo com a alínea e) do artigo 279.º do Código Civil *“O prazo que termine em domingo ou dia feriado transfere-se para o primeiro dia útil; (...)”*. Ora, considerando que o pedido da trabalhadora foi recebido em 26.05.2014, o prazo de 20 dias terminou a 15.06.2014, domingo, tendo sido transferido para 16.06.2014, segunda feira, pelo que não se afigura ter ocorrido a aceitação do pedido nos termos previstos na alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.15.** No que respeita à intenção de recusa, na verdade, a entidade empregadora que invocou dispor de 17 agentes de fiscalização que nos meses de junho a setembro garantem a gestão do estacionamento na cidade de ... e ... não indicou, no entanto, quantos agentes estão afetos a cada local, quais os turnos pelos quais são distribuídos e quantos agentes são necessários em cada turno e localidade que permitisse clarificar em que medida a existência de três pedidos de horário flexível

---

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.”

e um pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, assim como o facto de se tratar de um período de gozo de férias, originariam períodos de fiscalização das zonas referidas nos quais não existiria o número mínimo de agentes de fiscalização que garantissem o serviço, caso a trabalhadora requerente praticasse o horário flexível que requereu.

- 2.16.** Igualmente, os argumentos constantes do processo, relativos à exposição do Coordenador da Fiscalização ou juntos posteriormente pela entidade empregadora em como o exercício do direito à licença parental complementar de uma das três trabalhadoras requerentes do horário de trabalho flexível (de 1 a 31 de agosto de 2014) e o gozo da licença para assistência a filho (de 1 de agosto a 19 de setembro de 2014) por outra agente de fiscalização que já goza do direito à prestação de trabalho a tempo parcial, nos termos do artigo 55.º do Código do Trabalho, e ainda as ausências de agentes de fiscalização registadas no mês de junho, carecem de enquadramento relacionado com a organização dos horários dos agentes de fiscalização de maneira a demonstrar eventuais períodos nos quais não existiria o número mínimo de agentes de fiscalização que garantissem o serviço, caso à trabalhadora requerente fosse concedida a prestação de trabalho em regime de horário flexível tal como requerido.
- 2.17.** Assim, não é possível à CITE concluir, com base nos fundamentos invocados ou nos documentos apresentados, que na organização atual do Serviço onde presta atividade a trabalhadora requerente com responsabilidades familiares não possa ser concedido, em absoluto, o que é requerido.
- 2.18.** Sem embargo da conclusão alcançada no processo em análise, enfatiza-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida

familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

**2.19.** E, por esse motivo à CITE tem vindo a construir a sua doutrina alicerçada por Acórdãos<sup>4</sup> já proferidos pelos nossos tribunais superiores e nesse sentido tem afirmado que considerações que não respeitem objetivamente a exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora sendo esta indispensável não são idóneas para justificar uma recusa de um direito. Ou seja, como se refere no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, citado: *“a dificuldade de conciliação dos horários de todos de modo a perfazer um número mínimo de trabalhadores na secção, não equivale à impossibilidade de o conseguir”*.

Igualmente, motivos justificativos de índole subjetiva relacionados com a organização dos tempos de trabalho, ou com preocupações de equidade entre situações não comparáveis, não são valorizados e por isso, ainda que na presença de outros pedidos de conciliação da atividade profissional com a vida familiar por

---

<sup>4</sup> O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, proferido no Processo n.º 505/09.8TTMTS.P1, de 23.05.2011, que expressamente esclareceu que: *“A autora opõe-se não à flexibilidade de horário da ré, mas à flexibilidade de horário dos seus trabalhadores, baseada não em situações concretas, mas em meras conjecturas, em factos e efeitos futuros que não sabe, nem pode saber, se virão ou não a suceder. (...)”*

*Ora, não resulta do alegado pela A. que os interesses que pretende salvaguardar sejam interesses imperiosos, ou seja, que não possam ser satisfeitos apesar do reconhecimento à ré da flexibilidade de horário, (...), a dificuldade de conciliação dos horários de todos de modo a perfazer um número mínimo de trabalhadores na secção, não equivale à impossibilidade de o conseguir. (...)”*

O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que contribuiu para a clarificação das realidades complexas que podem coexistir numa mesma entidade empregadora, e a esse propósito esclareceu o seguinte, no que respeita a eventual existência de colisão de direitos quando duas ou várias trabalhadoras apresentam necessidades decorrentes da sua condição de mães: *“Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho<sup>4</sup>, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário.”*

trabalhadores com responsabilidades familiares, importa que a entidade empregadora, perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil, para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, distribua equitativamente por aqueles/as trabalhadores/as com direitos comparáveis e em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do serviço, quando existam períodos que se encontrem a descoberto.

- 2.20.** E tem, igualmente, referido que nas situações pontuais e fundamentadas em que o cumprimento de obrigações legais ou contratuais imperativas originem períodos em que não exista o número mínimo de trabalhadores/as que garantam o funcionamento do serviço em causa poderá a entidade empregadora distribuir equitativamente pelos/as trabalhadores/as com direitos comparáveis o dever de garantir o funcionamento do serviço nos horários a descoberto.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à recusa do pedido formulado pela trabalhadora ..., uma vez que a empresa ..., E.M., não alegou motivos devidamente justificados que demonstrassem a impossibilidade absoluta de concessão do horário requerido.
- 3.2.** A CITE recomenda a empresa ..., E.M., que elabore o horário flexível tal como requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares e promova, sempre que possível, a 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, 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 14 JULHO DE 2014**